

LIDIA GRECO

Pandemia e lavoro tra (molte) disuguaglianze e (qualche) opportunità

1. *Introduzione*

L'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19 ha determinato una situazione senza precedenti su scala planetaria sollevando una serie di sfide inedite. Tra gli ambiti maggiormente sollecitati a mettere a punto strategie al contempo difensive e innovative vi è il mercato del lavoro: al sistema produttivo in particolare è stato richiesto di garantire la sicurezza dei lavoratori dai rischi di contagio nonché sperimentare modelli organizzativi la cui implementazione era stata fin ad allora concretamente depotenziata. Anche nel mondo del lavoro, inoltre, la presunta 'democraticità' del virus – che avrebbe agito come un grande livellatore (*great equalizer*) di fronte a cui gli individui sarebbero stati ugualmente vulnerabili – è stata smentita; evidenze scientifiche condotte sull'impatto e sulle ricadute sociali del Covid-19 hanno presto evidenziato la manifestazione di profonde asimmetrie e l'aumento della vulnerabilità dei lavoratori più fragili.

L'obiettivo di questo contributo è quello di riflettere sulle conseguenze della pandemia nell'ambito del mercato del lavoro, mettendo a fuoco alcune delle disuguaglianze manifestatesi e, al contempo, sottolineandone aspetti di opportunità. Emerse sia durante il confinamento sia nelle fasi successive, tali disuguaglianze non vanno lette come un prodotto automatico della pandemia quanto piuttosto come l'esito di debolezze strutturali e culturali già presenti nel mercato del lavoro italiano che la pandemia ha reso maggiormente evidenti. Come scrive Poggio «le situazioni critiche e le catastrofi rappresentano ambiti di studio di particolare interesse per gli studiosi della società perché offrono la possibilità di osservare le contraddizioni, i paradossi e le asimmetrie che attraversano i contesti di ordinarietà della vita sociale e che tali eventi solitamente esacerbano»¹. Con Cozza ed altri, si condivide inoltre la prospettiva secondo la quale la crisi

¹ B. POGGIO, *Se il virus non è democratico. Squilibri di genere nella pandemia*, in «Sociologie», I, n. 1, 2020, p. 37.

può essere vista anche come una opportunità generativa in quanto, facendo emergere le storture e i punti critici, diventa possibile ripensare le regole della divisione del lavoro, dell'equilibrio tra lavoro e riproduzione così come la regolazione formale dei rapporti tra economia e società². L'articolo non ha l'ambizione di presentare una rassegna sistematica dell'argomento ma di mettere in luce, accanto ad alcuni aspetti critici, sviluppi interessanti nella disciplina socio-economica. Dopo l'introduzione, il secondo paragrafo esamina l'impatto della pandemia sulle disuguaglianze di genere, mentre nel terzo paragrafo sono discusse alcune opportunità legate alla diffusione della tecnologia che la crisi pandemica ha accelerato.

2. Pandemia e lavoro femminile: un focus su una delle tante disuguaglianze

Si è anticipato che la pandemia non ha colpito tutti allo stesso modo e soprattutto non ha prodotto le stesse conseguenze su persone e gruppi sociali, diversi per genere, età, appartenenza etnica, classe e ad altri fattori di differenziazione dell'esperienza degli individui. I gruppi sociali più fragili e coloro che già si trovavano in condizioni di povertà e precarietà sono stati maggiormente affetti dalle conseguenze socio-economiche della pandemia, insieme tra l'altro alle persone disabili e ai giovani di famiglie con minori risorse e disponibilità³. Nel mercato del lavoro dinamiche diseguali hanno riguardato la componente femminile della forza lavoro. Per quanto riguarda le donne tre aspetti meritano attenzione per gli effetti differenziali che hanno prodotto durante la crisi pandemica del 2020. In primo luogo, le misure adottate per limitare la diffusione della pandemia hanno riguardato la chiusura di una serie di attività economiche considerate non essenziali così come delle scuole e questo ha avuto conseguenze pesanti sul lavoro della componente femminile della forza lavoro. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 2020 il Covid-19 ha innescato una significativa perdita di posti di lavoro femminili pari al 4,3% contro il 3% della componente maschile⁴. A spiegare questa dinamica vi è innanzitutto una sovra-rappresentazione femminile nelle attività in cui il rischio di

² Cfr. M. COZZA *et al.*, *Covid-19 as a breakdown in the texture of social practices*, in «Gender, Work and Organization», 28, 2021, pp. 1-19.

³ Cfr. M. FRANZINI, *Rischi sociali: assicurare non basta. Verso un Welfare state precauzionale?*, in «Parolechiave», 28, n. 2, 2020, pp. 167-178.

⁴ Cfr. ILO, *An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends*, International Labour Organization, Geneva 2021.

contagio appariva più elevato a causa dei maggiori contatti interpersonali; il riferimento è ai servizi di cura, a quelli legati alla ristorazione, al turismo e alla vendita al dettaglio, mentre all'interno del settore manifatturiero, a essere penalizzate sono state alcune delle realtà a più alta specializzazione femminile, come il sistema della moda⁵; al contempo le donne sono sovra-rappresentate nel lavoro informale dove precarietà dell'occupazione e facilità di licenziamento le hanno penalizzate maggiormente rispetto alla componente maschile. Il caso delle giovani donne poi somma le criticità delle fasce giovanili a quelle che riguardano le donne: in particolare coloro che avrebbero dovuto mettersi alla ricerca di un lavoro nel periodo in cui vi erano restrizioni alla ricerca sono state maggiormente penalizzate. È opportuno infine notare il rafforzamento durante la pandemia di una tendenza già presente nel nostro mercato del lavoro: le donne che escono dal mercato del lavoro trovano più difficile rientrare rispetto agli uomini. Lunghi periodi di inattività economica, a loro volta erodono le opportunità di lavoro delle donne: nel nostro Paese alla riapertura della fase 2 dopo il *lockdown* sono stati soprattutto gli uomini a rientrare al lavoro (il 72,4% rispetto al 27,6% delle donne), perché maggiormente presenti nelle attività manifatturiere che ripartivano, mentre le donne sono rimaste maggiormente bloccate tra i lavoratori 'sospesi'⁶. Un secondo aspetto da tenere in considerazione quando si riflette sulla condizione femminile riguarda il rapido passaggio in remoto di molte attività lavorative. Sebbene questa modalità di lavoro abbia effettivamente consentito alle donne di continuare a lavorare, è apparso subito evidente che non tutte le attività sono telelaborabili: si pensi al turismo, alla ristorazione, alla sanità e assistenza sociale: pertanto una quota significativa di donne ne è rimasta esclusa (grafico 1)⁷. Tra l'altro lo *smart working* – lavoro agile più che intelligente – è coinciso in larga misura con un lavoro da remoto, spesso da casa, che non solo non ha costituito una sostanziale discontinuità

⁵ Cfr. T. ALON *et al.*, *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*, NBER Working Paper n. 26947, National Bureau of Economic Research, Cambridge 2020; A. CASARICO, S. LATTANZIO, *Nella "fase 2" a casa giovani e donne*, in «Lavoce.info», 28 aprile 2020, <https://www.lavoce.info/archives/66106/nella-fase-2-a-casa-giovani-e-donne>; D. DEL BOCA *et al.*, *Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia*, in «Lavoce.info», 12 maggio 2020, <https://www.lavoce.info/archives/66645/prima-durante-e-dopo-covid-19-disuguaglianza-in-famiglia>; INAPP, *Covid-19: misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione*, in https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/04/INAPP_Centra_Filippi_Quaranta_Covid-19_misure_di_contenimento_PB_17_2020.pdf (n. 17, aprile 2020).

⁶ CASARICO, LATTANZIO, *Nella "fase 2" a casa giovani e donne*, cit.

⁷ Cfr. G. BASSO, T. BARBIERI, S. SCICCHITANO, *I lavoratori a rischio in Italia durante l'epidemia da COVID-19*, Banca d'Italia, Roma 2020.

qualitativa rispetto al lavoro svolto in ufficio, ma ha sommato un lavoro di cura e accudimento di figli e altri familiari che ha riguardato in misura maggiore le donne lavoratrici. La chiusura delle scuole e di altri servizi di assistenza o l'impossibilità di attivare il welfare familiare, che nel modello italiano porta a valorizzare i nonni come risorsa fondamentale, per molte famiglie si è tradotta in una significativa penalizzazione delle donne.

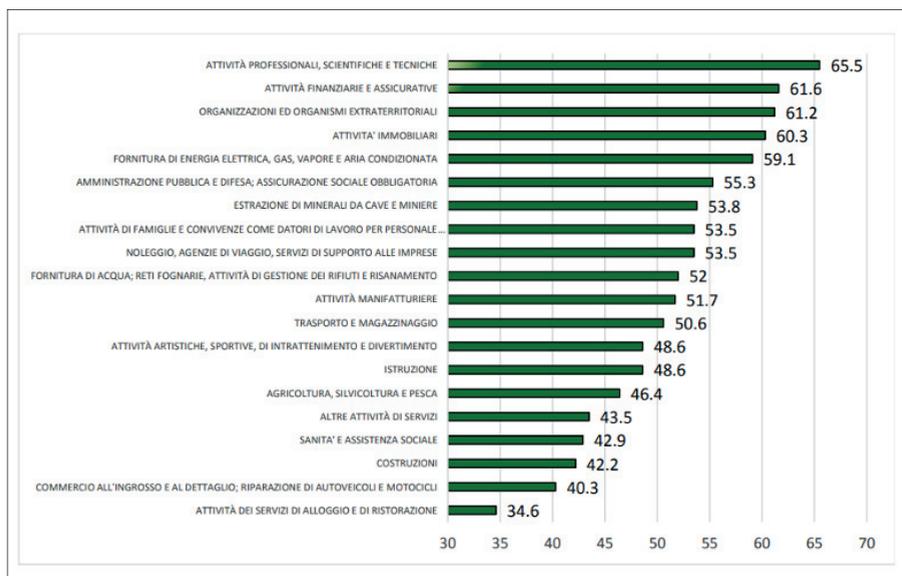


Grafico 1- Le attività economiche in base all'indice di facilità a lavorare in smart working

Fonte: G. BASSO, T. BARBIERI, S. SCICCHITANO (2020)

Nella lettura di Poggio il lavoro da remoto ha evidenziato un ulteriore aspetto che riguarda la condizione femminile⁸. Per molte donne la crisi ha generato un grave problema di conciliazione tra esigenze familiari e lavoro, invertendo il *trend* degli ultimi decenni che aveva visto una sempre più consistente esternalizzazione del lavoro domestico e di cura sia al mercato sia alle agenzie pubbliche. Il *lockdown* ha reso difficile, e in molti casi impossibile, affidare all'esterno questo tipo di attività, il cui carico è andato a pesare sulle spalle dei genitori e delle madri in particolare. Una indagine svolta da *Valore D*, su un campione di 1300 lavoratori, mostra come per le donne il lavoro a distanza abbia significato un considerevole aumento

⁸ Cfr. POGGIO, *Se il virus non è democratico. Squilibri di genere nella pandemia* cit., pp. 37-50.

del tempo impegnato a conciliare il lavoro svolto a casa e il lavoro di casa, provocando condizioni di forte stress⁹. In questo periodo, una donna su tre lavora più di prima e non riesce o fa fatica a mantenere un equilibrio tra il lavoro e la vita domestica; tra gli uomini il rapporto è di uno su cinque. La ricerca conferma che la responsabilità della cura familiare continua a gravare in prevalenza sulle donne che, soprattutto in quella situazione di emergenza, hanno fatto fatica a conciliare la vita professionale e quella personale.

Un ulteriore aspetto da considerare quando si analizza la vulnerabilità della componente femminile della forza lavoro attiene ai salari. Un recente studio ha analizzato la potenziale influenza dell'attitudine al lavoro da casa delle occupazioni – un fattore chiave durante la pandemia di Covid-19 – sul divario salariale di genere¹⁰. Tre risultati interessanti emergono nell'analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro. Innanzitutto, come anticipato, viene confermata l'esistenza nel mercato del lavoro italiano di un significativo divario di genere e questo è maggiore per le donne che lavorano in occupazioni che presentano una propensione al lavoro da casa. In secondo luogo, in tali occupazioni si verificano sia effetti di 'pavimento appiccicoso' sia di 'soffitto di vetro': questo significa che le donne permangono per molto tempo nei gradini occupazionali più bassi e hanno difficoltà a effettuare percorsi di crescita professionale verso l'alto con implicazioni anche di natura salariale.

Infine, l'analisi rivela non soltanto un'associazione positiva tra occupazioni che si prestano al lavoro da remoto/casa e divari salariali di genere ma che essa è particolarmente accentuata tra le lavoratrici più anziane e sposate, così come tra quelle che lavorano nel settore privato, suggerendo l'esistenza di ulteriori disuguaglianze e vulnerabilità nell'ambito del mercato del lavoro. Secondo gli autori le indicazioni emerse dal lavoro risultano coerenti con l'evidenza che il mercato del lavoro italiano tende a posizionarsi in basso negli indici quantitativi relativi alle condizioni di conciliazione tra lavoro e famiglia rispetto a molti altri paesi sviluppati. Inoltre, è stato dimostrato che i paesi con politiche lavoro-famiglia meno generose tendono a spingere le donne a preferire la cura della famiglia

⁹ VALORE D, *Io lavoro da casa. Lo smart working al tempo del corona virus. Report Survey*, in https://valored.it/wp-content/uploads/2020/06/Valore-D_report_iolavorodacasa_Aprile2020.pdf.

¹⁰ L. BONACINI, G. GALLO, S. SCICCHITANO, *Will it be a shecession? The unintended influence of working from home on the gender wage gap related to the COVID-19 pandemic*, GLO Discussion Paper, n. 771, Global Labor Organization, Essen 2021, pp. 1-30.

alla carriera soprattutto ai livelli più bassi della distribuzione salariale¹¹. Si conferma così la cruciale importanza della disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia e alla vecchiaia per la conciliazione tra famiglia e lavoro per le madri e per la loro partecipazione al mercato del lavoro¹². Dal punto di vista delle politiche, quindi, quelle volte a migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia, favorendo interventi in favore dell'assistenza pubblica all'infanzia, e ad affrontare gli stereotipi di genere appaiono maggiormente urgenti¹³.

3. Smart working e South working: opportunità per il lavoro e i territori

Il dibattito sull'impatto delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (ICT) nei luoghi di lavoro e per l'interazione sociale più in generale, da lungo tempo al centro delle riflessioni di numerose discipline, è tornato di estrema attualità in concomitanza della pandemia da Covid-19. Secondo Cairncross l'ICT è fonte di enormi opportunità e libertà tanto da preconizzare quasi trent'anni fa la progressiva «morte della distanza»; nella lettura di Davenport e Pearlson con lo sviluppo delle tecnologie digitali il lavoro sarebbe diventato «qualcosa da fare» piuttosto che un «luogo in cui andare»¹⁴. Anche Castells, pure lontano dai toni trionfalistici di certa letteratura, spiega come lo spazio dei flussi contribuisce a definire nuove forme di arrangiamenti spaziali dentro il paradigma tecnologico¹⁵. Nonostante ciò, le dinamiche di flessibilizzazione oraria e geografica non hanno scalfito l'impostazione tradizionale delle organizzazioni del lavoro – siano esse le fabbriche o le pubbliche amministrazioni. Sorte nel periodo

¹¹ B.B. YURTOGLU, C. ZULEHNER, *Sticky floors and glass ceilings in top corporate jobs*, disponibile online all'indirizzo: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1470860, September 9, 2009.

¹² Cfr. D. DEL BOCA, D. VURI, *The Mismatch Between Employment and Child Care in Italy: The Impact of Rationing*, in «Journal of Population Economics», 20, n. 4, 2007, pp. 805-832.

¹³ Cfr. D. DEL BOCA et al., *The role of grandparenting in early childcare and child outcomes*, in «Review of Economics of the Household», 16, n. 2, 2018, pp. 477-512; DEL BOCA et al., *Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia*, cit.

¹⁴ F. CAIRNCROSS, *The Death of Distance: How the Communications Revolution Will Change Our Lives*, Harvard Business School Press, Harvard 1997; T. DAVENPORT, K. PEARLSON, *Two cheers for the virtual office*, in «MIT Sloan Management Review», 39, n. 4, 1998, p. 51.

¹⁵ Cfr. M. CASTELLS, *Global Governance and Global Politics*, in «Political Science & Politics», 38, n. 1, 2005, pp. 9-16.

della industrializzazione, le organizzazioni del lavoro della modernità prendono forma nel momento in cui i lavoratori si concentrano all'interno di un'unità produttiva e vengono sottoposti a rigidi orari di lavoro; esse prendono forma cioè prevedendo la coesistenza tra il luogo della prestazione lavorativa e il suo svolgimento temporale¹⁶. Come scrivono Della Ratta-Rinaldi, Gallo, Sabbatini¹⁷, la situazione di emergenza verificatasi con la pandemia ha non soltanto scardinato un'impostazione collaudata e data per scontata ma ha anche costretto ad implementare modelli organizzativi in discussione da decenni e imperniati sulle possibilità offerte dalla tecnologia di svolgere la prestazione di lavoro da un luogo diverso da quello tradizionale (l'ufficio o la fabbrica). La difficoltà, talvolta l'impossibilità, di svolgere il lavoro secondo modalità tradizionali, che spesso prevedono la presenza sul posto di lavoro (*on site*), ha messo a rischio l'attività delle imprese con un impatto negativo su produzione, fatturato e occupazione. Il ricorso a forme di lavoro da remoto, o *smart working*¹⁸, ha consentito di limitare questi effetti sebbene in maniera molto eterogenea tra le imprese. La possibilità effettiva di ricorrervi è dipesa infatti dal tipo di attività svolta, dalle caratteristiche delle imprese, quali la dimensione e l'adozione di tecnologie della comunicazione, dalle dotazioni infrastrutturali e di capitale fisico e umano e, ovviamente, dall'esperienza sull'utilizzo dello *smart working* maturata in precedenza. A questo proposito un sondaggio sul ricorso allo *smart working* da parte delle imprese italiane nel 2019 e nel 2020, condotto dalla Banca d'Italia permette di osservare le caratteristiche aziendali che maggiormente si associano al suo utilizzo e le conseguenze del ricorso a questo strumento sull'impiego dell'input di lavoro¹⁹. Nel

¹⁶ Cfr. S. OLIVERI PENNESI, *Dove (è) il lavoro. Saggi su aspetti socio-economici*, Aracne, Roma 2014.

¹⁷ Cfr. F. DELLA RATTA-RINALDI, F. GALLO, A. SABBATINI, *Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19*, in «Rassegna Italiana di Sociologia», n. 2, 2021, pp. 487-520.

¹⁸ Da un punto di vista legislativo, il nostro Paese ha introdotto il lavoro agile o *smart working* con la legge n. 81 del 2017; esso si riferisce al lavoro svolto in qualsiasi luogo, purché fuori dai confini aziendali, usando intensivamente un dispositivo mobile e una tecnologia *cloud* per la condivisione di dati e informazioni e per la comunicazione organizzativa. Anche se tipicamente la casa è il principale luogo altro, il lavoro agile può essere svolto anche da postazioni remote diverse, come i *coworking*, gli internet café, le stanze d'albergo, gli uffici dei clienti, treni e altri mezzi di trasporto, tanto che alcuni hanno parlato di un vero e proprio «nomadismo lavorativo».

¹⁹ BANCA D'ITALIA, *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*, Roma 2021, disponibile *online* all'indirizzo: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/sondaggio-imprese/2021-sondaggio-imprese/statistiche_SIS_2021.pdf.

2019 la modalità di lavoro agile era più utilizzata dai lavoratori delle grandi aziende e da quelli nelle posizioni apicali, manager o personale con almeno la laurea, mentre differenze dovute ad altre caratteristiche risultavano poco significative. Nel 2020 le differenze relative a livelli di istruzione e alla dimensione aziendale diventano più marcate; in aggiunta, il lavoro agile diventa più diffuso tra le donne (2 punti percentuali in più degli uomini), nel settore dell'informazione e comunicazione (di quasi 30 punti percentuali rispetto all'industria in senso stretto) e delle attività finanziarie e assicurative (di quasi 20 punti percentuali).

Pur riferendosi a fattispecie differenti, il lavoro da remoto, lo *smart working*, il telelavoro sono accomunati dalla possibilità di disgiungere tempo e spazio di lavoro; questo ha messo in discussione, come anticipato, uno dei cardini più rigidi della prestazione di lavoro subordinato che prevede la coesistenza tra luogo e tempo della prestazione lavorativa. Ha al contempo sollevato un inteso dibattito circa le condizioni di lavoro e più precisamente sulla qualità del lavoro da remoto, dibattito che si è presto tradotto in posizioni dicotomiche. Tra le posizioni più critiche le riflessioni ruotano intorno alla presunta desiderabilità della liberazione dei vincoli di luogo e di tempo di lavoro che beneficerebbe sia i lavoratori, che vedrebbero accresciuti i loro margini di discrezionalità, sia le imprese, che conseguirebbero vantaggi di prestazione legati ad ampliate motivazioni intrinseche nonché da un utilizzo più efficace delle capacità individuali²⁰. Queste posizioni mettono in rilievo piuttosto le problematiche relative al controllo e alla socialità intrinseca legata al lavoro da remoto, a cui si associano questioni di natura politico-sindacale che attengono al ruolo e all'azione dei sindacati e al timore di un indebolimento della forza contrattuale dei lavoratori e di una degradazione del lavoro²¹. Per quanto riguarda il primo aspetto, pur rendendo tecnicamente efficienti le comunicazioni per il lavoro, le ICT incorporano caratteristiche che consentono all'organizzazione di controllare i dipendenti con forme di sorveglianza di una pervasività prima impensabile; si moltiplicano a questo proposito gli appelli per il diritto alla disconnessione in quanto, contrariamente a quanto auspicato, il lavoro assorbe tutto lo spazio e tutto il tempo delle persone, penetrando e assimilando la loro vita. Per quanto riguarda il secondo si sottolineano i rischi di isolamento e l'assenza di crescita professionale, osservando come il lavoro non coincida esclusivamente con

²⁰ Cfr. R. ALBANO, T. PARISI, L. TIRABENI, *Gli smart workers tra solitudine e collaborazione*, in «Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali», 9, n. 17, 2019, pp. 61-73.

²¹ Cfr. D. DE MASI, *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio, Venezia 2020.

una prestazione intellettuale e/o fisica ma sia il portato di relazioni sociali che incidono sensibilmente sul benessere lavorativo e personale. Le stesse imprese segnalerebbero una diminuzione di produttività e l'impatto negativo specialmente nel campo dell'innovazione che più di altri si nutre di interazioni e di dinamiche collettive.

Pur mettendo in rilievo le storture e le aporie degli attuali assetti economico-organizzativi, che peraltro hanno un rilevante impatto sulla sfera privata e riproduttiva, la crisi offre anche opportunità. Il lavoro da remoto potrebbe non essere più un fenomeno riguardante una nicchia circoscritta di lavoratori, tra cui i cosiddetti 'nomadi digitali' e i lavoratori delle imprese maggiormente coinvolte nelle politiche di conciliazione vita privata-vita professionale e/o più innovative, ma coinvolgere segmenti molto più ampi di forza lavoro. Da strumento disegnato come temporaneo e subordinato alla volontarietà dei soggetti della prestazione, esso potrebbe trasformarsi in una modalità di lavoro permanente o semi-permanente che bilancia esigenze diverse. Secondo i dati dell'*Osservatorio Smart Working* del Politecnico di Milano i lavoratori da remoto erano 570mila nel 2019, sono diventati 6,58 milioni nel 2020, poi, a partire dal 2022, questa cifra si è stabilizzata intorno ai 3,6 milioni. Dopo avere sperimentato il lavoro da remoto in forma forzata e senza le condizioni adeguate, molti non vogliono rinunciare a un'organizzazione del lavoro basata su spazi flessibili. È del tutto evidente che il lavoro da remoto non possa essere confacente a tutti i lavori, – si pensi ad esempio al lavoro infermieristico, a quello legato alla logistica –, e a tutte le organizzazioni, quali le fabbriche. È altrettanto evidente però che esso potrebbe stimolare l'adozione di modelli organizzativi ibridi non soltanto in termini tecnologici ma anche rispetto alla possibile alternanza del lavoro da remoto con quello in presenza, offrendo dunque la possibilità per taluni di lavorare da aree fisicamente distanti dal luogo di lavoro. In altri termini la crisi offre l'opportunità di ripensare l'esistente e di delineare un futuro costruito su basi di maggiore equilibrio tra sfera produttiva e riproduttiva, così come tra etica neoliberista del rischio (individuale) e etica della cura (collettiva), lavorando nella direzione di una società più equa e inclusiva e aprendo spazi di trasformazione per stili di vita, di lavoro e di *governance* meno individualistici, più partecipativi e condivisi²². Se ben gestiti e progettati (e possibilmente combinati con altre modalità di lavoro, non solo a distanza), gli strumenti telematici possono rappresentare

²² Cfr. COZZA *et al.*, *Covid-19 as a breakdown in the texture of social practices*, cit.; L. GRECO, *Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro*, in «Labour & Law Issues», 9, n. 1, 2023, pp. 1-20; POGGIO, *Se il virus non è democratico. Squilibri di genere nella pandemia*, cit., pp. 37-50.

risorse utili per favorire la conciliazione vita-lavoro ma anche, e non secondariamente, per rafforzare le scelte di sostenibilità ambientale. Questo tipo di scenario richiede tuttavia l'affinamento di competenze e capacità di utilizzo, una gestione non esclusiva, ma combinata con altre modalità, oltre alla tutela di alcune garanzie, come quella alla disconnessione.

Tra le altre opportunità emerse con la pandemia vi è il cosiddetto *south working*. L'obbligo di confinamento che ha spinto migliaia di lavoratori occupati nelle aree economicamente più sviluppate del nostro Paese a rientrare nei luoghi di origine e di là erogare la prestazione di lavoro, ha costituito un fenomeno sociale diventato oggetto di riflessione teorica²³. La rottura dell'unità di spazio, tempo e azione è sembrato aprire prospettive nuove non soltanto per i lavoratori e per le imprese secondo la riflessione elaborata in precedenza, ma anche per i territori. A questo proposito il caso italiano è paradigmatico. Il pronunciato divario socio-economico tra il Nord e il Sud Italia sostiene, tra l'altro, consistenti flussi di mobilità interna che, nonostante i cambiamenti delle caratteristiche dei soggetti migranti, si sono mantenuti costanti nel tempo in termini numerici e anzi sono aumentati. Il Nord Italia continua ad offrire maggiori opportunità di lavoro rispetto al Sud e costituisce un potente attrattore di lavoratori giovani con diversi livelli di competenze. Ne consegue una concentrazione geografica del lavoro, delle attività economiche e della ricchezza che, negli ultimi decenni, ha portato ad una forte accelerazione degli squilibri economico-territoriali dopo che, tra gli anni Settanta e Ottanta, si era vissuto un periodo di relativa riduzione dei divari²⁴; globalizzazione, rivoluzione tecnologica e transizioni e la natura selettiva delle migrazioni interne non contribuiscono solo ad aumentare la distanza tra le regioni ma premiano in particolare le aree metropolitane. Specularmente per il Mezzogiorno la mobilità interna costituisce un fattore di depauperamento di risorse: a lasciare l'area sono per ovvie ragioni soggetti che esprimono una progettualità e che hanno risorse materiali e simboliche per intraprendere un percorso di sradicamento e di ripartenza. Considerando che i laureati sarebbero tra i lavoratori maggiormente interessati al fenomeno del *south*

²³ Cfr. *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, a cura di M. Mirabile, E. Militello, Donzelli, Roma 2022; L. GRECO, M. CACCIAPAGLIA, *Flessibilità geografica e politica della produzione: il South working e il ruolo della regolazione*, in *Ivi*, pp. 33-38.

²⁴ Cfr. R. SHEARMUR *et al.*, *Conceptualizing and Measuring the Location of Work: Work Location as a probability of Space*, in «Urban Studies», LVIII, n. 11, 2021, pp. 2188-2206; M. STORPER, *Separate Worlds? Explaining the Current Wave of Regional Economic Polarization*, in «Journal of Economic Geography», XVIII, n. 2, 2018, pp. 247-270.

working, la Svimez ha stimato in circa 60mila individui i giovani laureati (25-34enni) meridionali occupati al Centro-Nord²⁵; la stessa Associazione suggerisce che, tenendo conto anche della forza lavoro delle piccole e medie imprese (oltre 10 addetti), il *lockdown* potrebbe avere interessato circa 100 mila lavoratori meridionali²⁶. L'allentamento dei vincoli spaziali che legano i lavoratori ai datori di lavoro tenderebbe dunque ad attenuare i processi di spopolamento e di depauperamento sopra indicati. In questo quadro il *south working* può essere visto come una possibile, potente, leva di sviluppo locale per i territori marginali nel nostro come in altri Paesi. In altri termini, disponendo di una serie di fattori abilitanti (connettività digitale, accessibilità alle infrastrutture di trasporto, presenza di servizi), i lavoratori a distanza potrebbero rivitalizzare l'economia di queste aree attraverso redditi da spendere nel circuito locale e attraverso la domanda di servizi finali. Secondo Greco e Cacciapaglia, oltre che economico, il vantaggio sarebbe principalmente di natura sociale laddove si attenuerebbero processi di spopolamento e di depauperamento di servizi pubblici di base quali scuole, ospedali, ecc.²⁷ Per Manzini il lavoro da remoto sta cambiando le città e i territori: da una società del 'tutto a/da casa' si aprono gli spazi per una società «della prossimità abitabile»²⁸. Per promuovere questa e altre opportunità da più parti si sollecita il consolidamento del fenomeno. In termini di policy il *south working* sembra beneficiare, oltre che di politiche specifiche, dell'integrazione tra le stesse. Appare, ad esempio, cruciale l'integrazione tra politiche del lavoro e politiche abitative che permettano di accedere a soluzioni di *co-housing* o a soluzioni flessibili; politiche industriali volte alla creazione di nuovi posti di lavoro non possono dissociarsi dalle politiche per l'innovazione o da quelle infrastrutturali. Ancora a carattere esemplificativo, le politiche giovanili che puntano a creare nuove imprese per rispondere ai bisogni sociali espressi dai *south workers*, come l'intrattenimento, possono combinarsi con quelle culturali più generali.

Una interessante misura in questo ambito è costituita dalla creazione di spazi comuni per lavorare che in Italia sono quasi raddoppiati, passando da poco meno di settecento nel 2018 a più di mille nel 2023. Una recente ricerca del Politecnico di Milano ha stabilito che, dopo la pandemia, gli

²⁵ Cfr. RAPPORTO SVIMEZ, *L'economia e la società del Mezzogiorno*, il Mulino, Bologna 2020.

²⁶ Si ricorda, nello studio, che attualmente sono circa due milioni gli occupati meridionali che lavorano nel Centro-Nord.

²⁷ Cfr. GRECO, CACCIAPAGLIA, *Flessibilità geografica e politica della produzione: il South working e il ruolo della regolazione*, cit., pp. 33-38.

²⁸ E. MANZINI, *Abitare la prossimità*, Egea, Milano 2021.

spazi di *coworking* sono cresciuti più velocemente al Sud e nelle città medie; sebbene il Nord Italia continui a registrare il maggior numero di spazi in termini assoluti, la crescita maggiore è stata registrata nel Sud (+81%). La pandemia sembrerebbe aver avviato un cambio di prospettiva anche nelle amministrazioni regionali e comunali; se inizialmente il *coworking* (ma anche ad altri 'luoghi terzi' quali *makerspace*, *fablab*, *hackerspace*, *living lab*, *corporate lab*, ma anche spazi formali e informali di lavoro nelle biblioteche o nei bar) sono stati considerati strumenti per promuovere il lavoro specialmente dei *freelance*, dopo la pandemia l'attenzione delle politiche pubbliche si è orientata verso lo sviluppo locale. Pur mantenendo la connotazione di luoghi di lavoro, i *coworking* e altri luoghi simili possono al contempo essere concepiti come presidi di comunità: ad esempio le biblioteche che fungono da poli multifunzionali possono contribuire ad evitare il senso di isolamento del lavoro da remoto, creare valore aggiunto, tangibile e intangibile per lavoratori, aziende e abitanti del territorio. L'attenzione rivolta a queste politiche si riscontra anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che ha messo a disposizione importanti risorse per questo scopo. La linea di intervento *Spazi per l'Italia* prevede l'apertura di 250 spazi di *coworking* in tutto il Paese, di cui 80 in Comuni con meno di 15mila abitanti, connessi tra loro attraverso una piattaforma digitale, con postazioni di lavoro, spazi di riunione, servizi condivisi e aree dedicate a eventi e formazione. Anche il *Bando Borghi* ha finanziato iniziative di sviluppo locale che passano dalla promozione di spazi di *coworking*, insieme ad alberghi diffusi²⁹. Il lavoro a distanza da un territorio non centrale diventa un bene collettivo locale, promosso dagli attori del territorio e integrato con gli altri servizi di prossimità, e in definitiva una leva per lo sviluppo.

4. Conclusioni

La pandemia da Covid-19 ha portato alla luce molte delle debolezze strutturali del mercato del lavoro italiano. Mettendo a fuoco le disuguaglianze di genere, l'articolo ha analizzato le implicazioni della crisi pandemica sulle donne in termini di condizioni occupazionali, di squilibrio tra lavoro di cura e quello salariato, di differenze salariali e opportunità di

²⁹ Cfr. *Metromontagna. Un progetto per riabitare l'Italia*, a cura di F. Barbera, A. De Rossi, Donzelli, Roma 2021.

rientro nel mercato del lavoro. Più in generale ha osservato come la crisi socio-economica produce effetti iniqui sulla componente femminile della popolazione per effetto di un elemento ampiamente noto tra gli studiosi: essa si è innestata infatti su un mercato del lavoro nel quale la variabile di genere si pone storicamente come fattore di differenziazione in termini di condizioni e opportunità. Il genere rappresenta un elemento differenziale in relazione ai sistemi del lavoro, condizionando tempi, modi e condizioni di accesso e permanenza nelle condizioni di occupazione, disoccupazione e inattività³⁰. Le donne sono complessivamente meno presenti nel mercato del lavoro italiano rispetto agli uomini, per un minor numero di anni e con minore continuità: a questo proposito i dati a livello nazionale e nel confronto europeo sono impietosi e preoccupanti. Di più. La crisi pandemica ha messo in rilievo i più generali assetti sociali italiani (e non solo) dove un modello di welfare familistico, con una bassa disponibilità di servizi universalistici (es. dagli asili nido, alla scuola a tempo pieno) si associa ad una visione stereotipata della gestione dei carichi di cura familiari e della conciliazione dei tempi vita-lavoro che viene ascritta alla responsabilità delle donne. Persistono nel nostro Paese fenomeni messi in luce oramai molti decenni fa come la doppia presenza, la segregazione orizzontale e verticale, i differenziali salariali, le difficoltà di conciliazione, ecc. che trovano nei processi di socializzazione e nelle pratiche organizzative un terreno ancora troppo fertile³¹. In questi ambiti gli interventi di *policy*, allorquando messi in campo, paiono non essere sufficientemente efficaci.

L'articolo ha inoltre provato a illustrare degli ambiti di opportunità aperti con la crisi pandemica che potrebbero forse risultare in un ripensamento dei paradigmi dominanti verso una diversa visione del lavoro e del contributo di questo per uno sviluppo equilibrato. L'emergenza ha mostrato la praticabilità e i vantaggi del lavoro da remoto o comunque dell'adozione di modalità ibride e flessibili di lavoro; come spiega Butera se l'esperimento di massa indotto dalla pandemia verrà valorizzato, sarà necessaria una nuova rappresentazione del lavoro e saranno necessari una serie di interventi di natura normativa, tecnologica e architettonica che sostengano il passaggio culturale a nuove pratiche di gestione e cooperazione

³⁰ Cfr. G. ORIENTALE CAPUTO, *Analisi sociale del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna 2021; E. REYNERI, *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna 2017.

³¹ Cfr. L. BALBO, *La doppia presenza*, in «Inchiesta», 32, 1978, pp. 3-6; B. BECCALI, *Il lavoro femminile in Italia: linee di tendenza nell'analisi sociologica*, in *Il futuro del lavoro: organizzazione del lavoro, nuove tecnologie, e relazioni industriali. I casi italiano e inglese*, a cura di M. La Rosa, E. Minardi, FrancoAngeli, Milano 1989, pp. 147-159.

autoregolata³². Il superamento di logiche gerarchie e accentrate in favore di modalità di lavoro organizzate per obiettivi e progetti potrebbe consentire inoltre, e in misura molto maggiore di ora, ripensamento dei luoghi di vita e lavoro con implicazioni sulla geografia dello sviluppo in favore di aree marginali e interne del Paese³³.

³² Cfr. F. BUTERA, *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, 2020, pp. 141-165.

³³ Cfr. N. ZAMPERINI, *Lavorare (da casa) stanca. Rischi e opportunità dello smart working*, Castelvecchi, Roma 2020, pp. 1-96.