CARTOGRAFIE SOCIALI
Rivista di sociologia e scienze umane
Anno V/VI, nn. 10-11, novembre 2020, maggio 2021

Direzione scientifica
Lucio d'Alessandro e Antonello Petrillo

Direttore responsabile
Arturo Lando

Redazione
Elena Cennini, Anna D'Ascenzio, Marco De Biase, Giuseppina Della Sala, Eugenio Galioto, Emilio Gardini, Fabrizio Greco, Luca Manunza

Comitato di redazione
Marco Armiero (KTH Royal Institute of Technology, Stockholm), Tugba Basaran (Kent University), Nick Dines (Middlesex University of London), Stefania Ferraro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, Napoli), Marcello Maneri (Università di Milano Bicocca), Önder Özhan (Università di Ankara), Domenico Perrotta (Università di Bergamo), Federico Rahola (Università di Genova), Pietro Saitta (Università di Messina), Anna Simone (Università Roma Tre), Ciro Tarantino (Università della Calabria)

Comitato scientifico
Fabienne Brion (Université Catholique de Louvain – la-Neuve), Nadia Carlomagno (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Alessandro Dal Lago (Università di Genova), Davide De Sanctis (Università degli Studi Federico II – Napoli), Didier Fassin (Institute for Advanced Study School of Social Science, Princeton), Domenico Fruncillo (Università degli Studi di Salerno), Fernando Gil Villa (Universidad de Salamanca), Akhil Gupta (University of California), Michalis Lianos (Université de Rouen), Marco Martiniello (University of Liège), Laurent Mucchielli (CNRS – Centre national de la recherche scientifique), Salvatore Palidda (Università di Genova), Michel Peraldi (CADIS – Centre d'analyse et d'intervention sociologiques), Andrea Rea (Université libre de Bruxelles), Stefania Tondo (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli)

"Cartografie sociali" is a peer reviewed journal

IL FATTO SOCIALE TOTALE

Voci dalla pandemia tra capitale e vita

MIMESIS

SUOR ORSOLA
UNIVERSITY PRESS

Pubblicazione semestrale: abbonamento annuale (due numeri): € 45,00

Per gli ordini e gli abbonamenti rivolgersi a:
ordini@mimesisedizioni.it
L'acquisto avviene per bonifico intestato a:
MIM Edizioni Srl, Via Monfalcone 17/19
20099 – Sesto San Giovanni (MI)
Unicredit Banca – Milano
IBAN: IT 59 B 02008 01634 000101289368
BIC/SWIFT: UNCRITM1234

Cartografie sociali è una rivista promossa da URiT, Unità di Ricerca sulle Topografie sociali.

Direzione e Redazione della rivista hanno sede
presso l'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa
Via Suor Orsola 10 – 80132 Napoli (Italy)
www.unisob.na.it
cartografiesociali@unisob.na.it
cartografiesociali.rivista@gmail.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
SUOR ORSOLA
BENINCASA
FACOLTÀ DI
SCIENZE
DELLA FORMAZIONE

MIMESIS EDIZIONI (Milano – Udine)
www.mimesisedizioni.it
mimesis@mimesisedizioni.it

Isbn: 9788857571874
Issn: 2499-7641

© 2020 – MIM EDIZIONI SRL
Via Monfalcone, 17/19 – 20099
Sesto San Giovanni (MI)
Phone: +39 02 24861657 / 24416383

Registrazione Tribunale di Napoli n. 37 del 5 luglio 2012

INDICE

Editoriale: un fatto sociale totale?
Il ruolo dei sociologi al tempo della pandemia
di Antonello Petrillo 7

L'emergenza pandemica in una società neoliberale.
La contraddizione fra libertà e sicurezza e la regolazione del benessere collettivo
di Emiliano Bevilacqua e Angelo Salento 27

Nei territori dell'incertezza: pandemia, città, periferie
di Agostino Petrillo 41

La pandemia, dal "ritorno dello stato" all'emergenza del pubblico
di Alberto De Nicola 59

Pianificare nell'incertezza: forme di razionalità e forme di vita
di Gabriele Pasqui 73

L'alleanza degli atomi.
Crisi pandemica e risposte sociali locali nel tempo del distanziamento
di Pietro Saitta 89

La cura del rischio.
La pandemia come fatto sociale totale e "soggetto imprevisto"
di Anna Simone 103

L'economia del virus Covid-19: innovazioni e criticità nel mercato del lavoro e nelle forme dell'occupazione in Italia
di Davide Bubbico e Guido Cavalca 115

How are Sub-Saharan trans-migrants originally based in Italy affected by the Covid-19 pandemic, and what implications for ethnographic research?
di Gilles Reckinger 133

Liminal spaces of migrant reception in times of crisis
di Mattias De Backer e Alessandro Mazzola 143

Pandemia tra cura e investimento capitalistico
di Elisabetta Della Corte 157

Covid-19 and the live music sector.
Coping Strategies and Forgotten Professions
di Alessandro Mazzola e Marco Martiniello 165

La didattica di quarantena ci renderà immortali
di Nicola Perugini 179

Una notte in cui brillano tutte le stelle"?
Tecnologia e scuola al tempo della covid-19:
un commento da una ricerca in corso
di Elena Alessiato 189

La spagnola: madre di pandemie
di Annibale Cogliano 205

Davide Bubbico e Guido Cavalca

L'ECONOMIA DEL VIRUS COVID-19: INNOVAZIONI E CRITICITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO E NELLE FORME DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA[1]

Abstract:

The Covid-19 crisis in Italy affected an already problematic situation, with production activities and work under transition, long-lasting welfare crisis and social fragmentation.

The pandemic produced around 600 thousand of job losses, the unemployed rate increased but less than predictable, thanks to the ban of dismissal decided by the Italian government at the start of the emergency and extended until the end of March 2021. The most part of job cuts involved fix term employed, therefore the young component of workforce.

The Italian government tried to tackle the crisis effects protecting jobs and citizens' economic conditions through the extension of lay-off schemes and some economic compensations for self-employed and small economic activities.

The pandemic crisis forced a wide extension of smart work in the private and public sectors, which involved around 7-8 million people during the hardest lockdown period (March-April 2020) and represents a sort of experiment towards its institutionalisation.

Keywords:

Labour market, Covid-19, Smart work, Labour policies

1. *Introduzione*

La crisi legata al Covid-19 si innesta nel nostro paese, ma non solo qui, in una trasformazione già in atto delle attività produttive e del lavoro, di crisi perdurante dei sistemi di protezione sociale e di frammentazione so-

1 L'articolo è frutto di un lavoro comune dei due autori; se necessario i paragrafi: 2, 3 e le conclusioni sono da attribuire a Davide Bubbico, introduzione e il 4 paragrafo a Guido Cavalca.

ciale. Uno dei nodi più interessanti da studiare in questa fase è proprio il possibile effetto di accelerazione e di trasformazione delle dinamiche di cambiamento: crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, aumento del settore dei servizi, individualizzazione e instabilità dell'occupazione, lavoro povero, digitalizzazione e trasformazioni tecnologiche, disuguaglianze lavorative di genere e generazione (Mingione 2020).

In questo articolo ci proponiamo di descrivere nel contesto italiano, da una parte, gli effetti diretti dell'emergenza pandemica sull'occupazione e le risposte che il governo ha dato in termini di protezione dell'occupazione e del reddito, dall'altra presentiamo alcune riflessioni sulle possibili trasformazioni di medio periodo nel mondo del lavoro e nel welfare. In particolare, questa prima analisi dell'*annus horribilis* 2020 vuole mettere in risalto le sfaccettature e i contrasti che emergono nel mercato del lavoro e nei modelli organizzativi. Per questo, ci siamo soffermati anche sul lavoro da remoto, vale a dire l'obbligata e accelerata sperimentazione di processi lavorativi a metà tra il telelavoro e il lavoro agile, da poco introdotto nel nostro paese.

Sugli effetti duraturi della crisi in corso in termini di accesso all'occupazione, di modelli lavorativi e di diritto al reddito e all'inclusione sociale si aprono tante domande che spaziano dalle riforme necessarie per la protezione sociale e il rilancio economico, fino alla sostenibilità del sistema capitalistico. Nulla sarà come prima, alcuni sentenziano; di fronte a questo determinismo proviamo, invece, a schizzare alcune possibili tendenze che necessiteranno di ulteriori analisi e riflessioni nei prossimi mesi e a fine pandemia.

2. Le conseguenze del Covid-19 sull'occupazione e sul mercato del lavoro

Le ricadute negative sull'occupazione e sul mercato del lavoro determinate dal blocco di molte attività economiche rappresentano una delle conseguenze maggiori della pandemia Covid-19. Si tratta di un impatto così rilevante, per quanto in parte congelato dalle misure di protezione sociale come quelle sul divieto dei licenziamenti, che una sua descrizione quantitativa appare qui poco utile. Va solo detto, a tal riguardo, che gli ultimi dati ISTAT disponibili prima della stesura definitiva di questo articolo mostrano che nel 3° trimestre del 2020 (luglio-settembre) con la riapertura dei settori produttivi non essenziali e la possibilità di spostamento tra regioni, si è assistito solo a una leggera ripresa dell'occupazione su base congiunturale (+0,2%, +56 mila addetti), non in grado di colmare la forte riduzione avvenuta su base tendenziale rispetto al dato del 3° trimestre 2019 (-2,6%, -622mila addetti). Contestualmente è tornato a crescere, seppur di poco, il

numero di disoccupati, in termini sia congiunturali sia tendenziali, mentre gli inattivi sono diminuiti rispetto al trimestre precedente e hanno rallentato la loro crescita nel confronto annuale (ISTAT et al., 2020). A pagare di più sono stati gli occupati con contratti a termine e di conseguenza la componente più giovane dell'occupazione[2].

Va detto, tuttavia, che la situazione del mercato del lavoro italiano precedente alla diffusione della pandemia era già critica. La crisi determinata dal lockdown si è dunque innestata in un quadro già difficile del mercato del lavoro nazionale (divari territoriali e di genere, elevati tassi di inattività, alta incidenza dell'occupazione a termine), nonostante i livelli dell'occupazione alla fine del 2019 avessero recuperato quelli del 2007. Non altrettanto è avvenuto invece per il PIL che non era ancora tornato ai valori del 2007 dopo la crisi del 2008-2009 e quella 2011-2013. La crescita dell'occupazione nonostante una crescita inferiore del PIL (e della produttività) è dovuta, come già all'inizio degli anni 2000 (Pugliese, Rebeggiani 2004), principalmente al minor numero delle ore lavorate e all'incremento dell'occupazione a termine: tra il 4° trimestre del 2007 e il 4° del 2019 il part-time è passato dal 14 al 21% dell'occupazione dipendente totale; il lavoro a termine dal 13 al 17% (INPS 2020).

Le misure adottate dal governo, soprattutto sul fronte del vincolo ai licenziamenti individuali, ma anche dell'esteso ricorso alla Cassa integrazione (Cig), hanno determinato un congelamento di una componente rilevante dell'occupazione, principalmente quella a tempo indeterminato delle piccole imprese, influenzando in tal modo l'andamento del tasso di disoccupazione salito solo al 10% nel 3° trimestre 2020 (+0,9% rispetto a un anno prima).

Le conseguenze sul mercato del lavoro in Italia sono state diverse a seconda della classificazione dell'attività economica tra settori essenziali e non essenziali. Questa distinzione ha così consentito l'attività di almeno la metà della forza-lavoro con rapporto di lavoro dipendente del settore privato extra-agricolo[3], tra l'altro senza significative distinzioni su base territoriale. Allo stesso tempo hanno continuato a operare tutti i dipendenti

2 B. Anastasia, *Segnali di scongelamento del mercato del lavoro*, in «lavoceinfo.it», 3 luglio 2020.

3 Esclusi cioè i lavoratori agricoli, gli autonomi (e i collaboratori) e i lavoratori domestici. Nel complesso le imprese (con almeno un addetto) rimaste attive nel periodo marzo-aprile 2020 sarebbero risultate il 43% su circa 1,7 milioni di imprese con almeno un dipendente tra quelle individuate dall'INPS sulla base dei codici ATECO indicati nel DPCM del 22 marzo 2020. Si veda a tal riguardo DCSR(2020).

della Pubblica Amministrazione (poco più di 3 milioni di addetti) di cui una parte tramite lo smart working (di cui parleremo nel par. 4).

In un rapporto di poco successivo alla distinzione tra attività essenziali e non essenziali la Direzione Centrale Studi e Ricerche (DCSR) dell'Inps ha osservato che i lavoratori nei settori bloccati sono risultati caratterizzati dalla maggiore incidenza di quei profili tradizionalmente più fragili nel mercato del lavoro, come le donne (il 56% del totale), i lavoratori temporanei (48%), i lavoratori part-time (56%), i giovani (44%), gli stranieri (20%) e i lavoratori impiegati presso piccole imprese (46%)[4].

Inoltre, i lavoratori nei settori bloccati mostravano livelli medi dei salari annui e settimanali decisamente inferiori rispetto ai lavoratori nei settori essenziali. Per esempio, il salario medio annuo nei settori essenziali risulta del 127% più elevato rispetto a quello dei settori bloccati; se si passa al salario medio settimanale il differenziale è del 43%. La forte differenza fra il salario totale annuo e il salario settimanale è spiegata da una instabilità lavorativa decisamente superiore nei settori bloccati, dove il numero medio di settimane lavorate nell'anno è pari a 19 contro le 31 nei settori essenziali (DCSR 2020). Un comparto che spiega bene questo diverso andamento è quello della ristorazione che insieme presenta un'elevata incidenza di contratti a termine (e del part-time) e di basse retribuzioni.

A quasi un anno dall'inizio della pandemia resta tuttavia difficile stabilire quali saranno le trasformazioni settoriali dell'occupazione, anche perché il superamento dell'emergenza sembra ancora lontano e di difficile previsione. Si può immaginare che ci sarà una crescita dell'occupazione nelle attività di logistica e trasporto, come in quelle sanitarie e socioassistenziali. Ma se nel primo caso si tratta di una tendenza che era già in corso per effetto dell'aumento del commercio elettronico, nel secondo caso ciò potrebbe dipendere soprattutto dall'aumento della spesa pubblica (e dell'utilizzo del fondo "NextGenerationEU") indirizzata al settore sociosanitario e a quello dell'istruzione. In realtà anche in questo caso andrebbero considerati i saldi netti più che il numero di nuove assunzioni considerato che una parte rilevante di queste accompagneranno il turnover legato al pensionamento.

4 Il Forum Disuguaglianza Diversità e l'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (2020) hanno stimato una condizione di maggiore debolezza, rispetto alle conseguenze del Covid19, per almeno la metà dei 21 milioni di occupati del settore privato in Italia, così ripartiti: lavoro dipendente o autonomo di imprese resilienti, ovvero con un'elevata possibilità di sopravvivere alla crisi (stimabili fra 11 e 12 milioni); lavoro dipendente o autonomo di imprese (specie PMI e microimprese) non resilienti (circa 3 milioni); lavoro dipendente precario (diretto e indiretto) di imprese resilienti (fra 2 e 3 milioni); lavoro saltuario e irregolare (oltre 4 milioni).

Nella letteratura sulle conseguenze del Covid 19 è ricomparso, inoltre, come in ogni grande crisi il tema della riallocazione della domanda di lavoro a favore delle c.d. attività essenziali e di quelle, dato le innovazioni tecnologiche in corso, a più elevato contenuto digitale. Nell'immediato, tuttavia, l'OECD[5] ha rilevato che tra marzo e aprile 2020 a livello mondiale oltre alle professioni sanitarie, è aumentata soprattutto la domanda di operatori dei servizi all'infanzia, colf, specialisti della finanza, guardie di sicurezza, addetti all'imballaggio, operatori nel commercio degli alimenti, operatori di macchine da cucire, in larga parte professioni con requisiti non elevati in termini di istruzione e qualificazione.

La questione sembra, dunque, rimandare ogni reale valutazione a una fase nella quale la pandemia sarà completamente superata. Il richiamo a un modello di crescita più sostenibile, come richiamato dalla stessa Commissione Europea nel programma "NextGenerationEU", potrebbe in prospettiva avere conseguenze aggiuntive in particolare per l'industria e le costruzioni, mentre è possibile immaginare che la crescita del peso delle piattaforme (e dunque del commercio a distanza) avrà effetti sull'articolazione dell'organizzazione del lavoro nel commercio, anche se difficilmente comporterà la scomparsa di quello più tradizionale nei termini quasi apocalittici abitualmente indicati.

3. *Le misure di protezione dell'occupazione e del reddito tra straordinarietà e ipotesi di riforma*

Nell'affrontare meglio e più efficacemente la crisi sul versante dell'occupazione i Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI) hanno svolto un ruolo importante nei vari paesi europei ma non in Italia. È invece accaduto, in Italia come nel più ampio contesto europeo, un ricorso generalizzato a vari dispositivi di protezione del lavoro, dalla deroga alle norme che ne regolamentano il funzionamento, all'ampliamento degli aventi diritto a nuove categorie di lavoratori o a quelli privi dei requisiti contributivi richiesti (ws. Belgio, Spagna) e così la semplificazione delle procedure formali a carico di lavoratori e datori di lavoro per la richiesta dei benefit (es. Belgio, Germania, Regno Unito, Spagna; cfr. Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale e della Direzione Studi e Ricerche 2020).

5 OECD, *Skill measures to mobilise the workforce during the Covid-19 crisis*, in «www.data.oecd.org», 10 luglio 2020.

La differenza con il nostro paese si è manifestata nel minor coinvolgimento dei SPI, considerato che la maggiore mole di lavoro sul piano della gestione delle misure è stata svolta dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), dai patronati sindacali e dai consulenti del lavoro. Tra l'altro l'erogazione di alcuni benefici ha conosciuto, soprattutto nella fase inziale una serie di complicazioni (procedure da attivare e tempi di attesa) legate, da un lato, all'utilizzo di provvedimenti ex novo per lavoratori dipendenti e autonomi tradizionalmente non coperti da alcun tipo di ammortizzatore sociale, e dall'altro, per una certa farraginosità delle procedure come, per esempio, nel caso della Cig in deroga per l'obbligo di sottoscrizione di accordi sindacali, anche se non solo per tale motivo.

Tra marzo e dicembre del 2020 il governo italiano è intervenuto con 3 Decreti-legge (agosto, Rilancio e Cura Italia), stanziando complessivamente 35 miliardi per misure a sostegno dell'occupazione e dei redditi. La misura più rilevante è stata l'estensione della cassa integrazione per tutte le tipologie di impresa e il riconoscimento di indennità per i lavoratori autonomi, includendo tra i beneficiari anche categorie precedentemente escluse dai vari strumenti di protezione, come colf, badanti e altri soggetti in particolari condizioni di fragilità. Va detto, a tal riguardo, che anche sul versante dell'attività d'impresa i c.d. ristori hanno contribuito, seppur parzialmente, da un lato a salvaguardare i redditi d'impresa, dall'altro, a mantenere parte dell'occupazione. Il blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo 2021 (prorogato, anche se in modo selettivo) ha rappresentato l'altro rilevante intervento, escluso solo in caso di cessazione o fallimento dell'impresa. La normativa non ha determinato, infatti, un loro azzeramento come si potrebbe erroneamente pensare, quanto piuttosto una loro riduzione. Se si osservano i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (Co) nel solo 3° trimestre 2020 sono stati comunque circa 133mila[6], anche se il 38,8% in meno (-84mila) rispetto al 3° trimestre dell'anno precedente, in numero inferiore soprattutto tra gli uomini (-49,1%) rispetto alle donne (-26%) (MdL, 2020). Uno studio della Banca d'Italia curato da Viviano (2020) stima che in assenza delle misure introdotte nel 2020 lo shock pandemico avrebbe potuto causare, tuttavia, soltanto 200 mila licenziamenti aggiuntivi ai 500 mila previsti in una condizione di normalità. Inoltre, se l'estensione della

6 Questi comprendono non solo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per cui insiste il vincolo), ma anche il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il licenziamento collettivo, il licenziamento per giusta causa, il licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione, il licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione.

Cig, il sostegno alla liquidità delle imprese e il blocco dei licenziamenti hanno impedito circa 600 mila licenziamenti, circa un terzo di questi non si sarebbe probabilmente verificato, anche in assenza del blocco, grazie ad altre misure (Viviano 2020).

Anche sul versante del lavoro a termine il governo è intervenuto (Decreto Rilancio) nel tentativo di limitare la conclusione dei rapporti di lavoro garantendo la possibilità di proroga dei contratti a tempo determinato (compresi quelli in somministrazione che interessano circa 400 mila persone), anche in assenza delle causali richieste dalla normativa vigente (Decreto Dignità) e comunque per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta entro il 31 dicembre 2020. Va detto però, a tal riguardo, che questa misura ha solo parzialmente limitato la mancata continuità dei rapporti a termine, considerato che la riduzione dell'occupazione rilevata dall'ISTAT nel corso del 2020 è imputabile in buona parte a tale universo.

Come scritto in precedenza, la misura sicuramente più protettiva è stata quella della Cig in deroga, insieme a quella ordinaria e a quella agganciata al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) utilizzata dalle imprese con meno di 5 dipendenti e per lavoratori tradizionalmente non coperti da tale istituto. La Cig, oltre a presentare alcuni problemi di carattere procedurale e di effettivo accesso, ha anche evidenziato il problema del valore effettivamente corrisposto, considerato che il valore dell'80% della retribuzione cui si fa tradizionalmente riferimento è in realtà ancorato a dei massimali che, di fatto, assicurano un'indennità di poco superiore al 50% della retribuzione normalmente percepita[7]. In tal senso la cassa in deroga ha dunque comportato una quasi "omogeneizzazione" del trattamento economico, si potrebbe affermare quasi indipendentemente da livelli retributivi (con maggiore svantaggio per le retribuzioni medio-alte) e del tipo di impresa. Inoltre, se è venuta meno la distinzione tra imprese contribuenti e imprese non contribuenti ai fini dell'accesso alla Cig, anche per le imprese normalmente beneficiarie di quella ordinaria si è data la possibilità di accedere alla "Cig Covid-19" con un'ulteriore riduzione dei

7 La Cig copre al massimo l'80% del reddito ed è interamente a carico dell'INPS, ma sono previsti tetti di reddito pari a 940 € per quelli inferiori a 2.160 € e di 1.130 € per quelli superiori. Ciò significa che in molti casi la copertura è significativamente inferiore all'80% della retribuzione originaria. L'indennità è inoltre soggetta all'imposta sul reddito per il 23% sul primo scaglione di reddito indicato oltre ad una quota di contributi a carico del lavoratore del 5,84%. Il risultato è che per un lavoratore con una retribuzione mensile di 1.400 euro netti l'importo della Cig varia tra il 50 e il 60% di questo valore.

costi, essendo quest'ultima a totale carico dello Stato. Ulteriori riduzioni dei costi associati alla stessa e a favore delle imprese si sono determinate in seguito alla "colorazione" della regione di ubicazione sulla base del diverso livello di diffusione dell' epidemia[8].

Misure ulteriori, a conferma del carattere emergenziale e scarsamente universale del nostro sistema di welfare, sono venute con la decisione di istituire (per 4 mensilità) un reddito di emergenza (per i non beneficiari del Reddito di Cittadinanza o di altri ammortizzatori sociali, richiesto alla fine del 2020 da 700 mila persone) e una indennità una *tantum* per i lavoratori autonomi (prima di 600 e poi di 1000 euro). Come fanno rilevare, tuttavia, Corsi *et al*. (2020, p. 86) «l'indennità una tantum da 600€ ai lavoratori autonomi determina una disparità nell'accesso agli strumenti di protezione sociale introdotti nella fase iniziale della crisi, dal momento che l'indennità non è assoggettata a particolari criteri mentre il sussidio di tipo contributivo rivolto ai lavoratori dipendenti è condizionato al rispetto di diversi parametri». Sempre sul piano delle indennità va anche segnalata la proroga di 4 mesi di fruizione delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL e la proroga per tutto il 2020 della mobilità in deroga.

Non vanno dimenticate poi alcune misure indirette, come la possibilità per i lavoratori autonomi di richiedere la sospensione del mutuo o il congedo parentale per 15 giorni al 50% dello stipendio per i genitori di bambini entro i 12 anni di età impiegati nel settore privato o in alternativa il bonus baby-sitter di 600 euro (di 1.000 € per le professioni sanitarie). Tra le misure indirette va segnalata per i lavoratori dipendenti beneficiari dalla legge 104/1990 l'aumento del numero di giornate, mentre sul fronte aziendale, ferie e permessi non goduti sono stati spesso utilizzati come "istituti di emergenza" quando la Cig non era ancora utilizzabile.

Il poco spazio a disposizione non consente di entrare nel dettaglio dei provvedimenti fin qui elencati, ma l'impressione che se ne può trarre è che il governo abbia tentato di rispondere, seppure in maniera frammentata, a quasi l'intera platea del lavoro dipendente e indipendente, fermo restando la maggiore e migliore protezione accordata al lavoro dipendente rispetto a quello autonomo. Non ultimo il governo è intervenuto a sostegno delle nuove assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno con l'introduzione di una consistente decontribuzione del 30% valida fino al 31 dicembre 2025 (e in misura decrescente fino al 10% entro il 31 dicembre 2029)[9].

8 Si veda a tal riguardo il riquadro degli interventi ricostruito dall'ufficio Servizio Studi della Camera dei Deputati 2020.

9 Sempre sul fronte degli esoneri contributivi il governo ha deciso per le aziende che non richiedevano, dopo averne già fruito, un'estensione dei trattamenti di

Non vanno poi dimenticate le misure compensative assicurate dai governi regionali attraverso l'utilizzo di fondi propri a sostegno dei lavoratori dipendenti, ma anche di piccoli imprenditori e lavoratori autonomi. In tal senso si è trattato di un'azione integrativa delle misure nazionali che naturalmente ha finito per dipendere, da un lato, dalla ricchezza dei bilanci dei singoli enti, e dall'altro, dalla capacità di intervento e di monitoraggio dei fabbisogni da parte delle singole Regioni[10].

La valutazione complessiva dell'insieme delle misure fin qui sinteticamente descritte non può prescindere, tuttavia, da alcuni aspetti strutturali che attengono al profilo delle persone beneficiare. In altri termini la crisi, questa come altre, ha impattato diversamente i nuclei con o senza dipendenti del settore pubblico, con o senza casa di proprietà, con uno o più redditi da lavoro, con o senza altre fonti di reddito, con uno svantaggio in particolare per le c.d. famiglie monoreddito che pesano all'incirca per il 40% in Italia. Una conferma in tal senso viene dall'analisi condotta da Corsi *et al*. (2020) sul primo mese di crisi (marzo), a seguito delle misure di sospensione del lavoro tra attività essenziali e non essenziali. L'analisi mostra che se in media il reddito di mercato delle famiglie a livello nazionale si è ridotto nel primo periodo del 21,3%, le variazioni di reddito sono risultate decrescenti sulla base della composizione del reddito complessivo. In altri termini, chi si è trovato nell'ultimo quintile della scala di distribuzione del reddito (quello delle famiglie più ricche) ha avuto una riduzione del reddito di mercato solo del 16% contro il circa 40% di coloro che sono collocati nel secondo quintile e ciò probabilmente per la presenza di più fonti di reddito e in particolare di fonti di reddito diverse dal reddito di lavoro. Per ragioni opposte (sulla base delle compensazioni offerte dal sistema di welfare), solo il primo quintile ha beneficiato di un modesto incremento del reddito disponibile (+2%), mentre per gli altri quintili la perdita di reddito di disponibile è stata tra il -4% e il -6%.

cassa integrazione, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un massimo di 4 mesi, entro il 31 dicembre 2020. Fino a tale data, sono state inoltre escluse dal versamento dei contributi previdenziali, per un massimo di 6 mesi dall'assunzione, le aziende che hanno assunto lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

10 A tal riguardo il Decreto Rilancio ha previsto per gli enti territoriali la possibilità di sovvenzione dei pagamenti dei salari per evitare licenziamenti ai sensi del nuovo Temporary Work europeo.

4. *Smart work, una sperimentazione accelerata e parziale, verso quale futuro?*

Tra le misure di contenimento degli effetti della crisi sul lavoro vi è anche la sperimentazione forzata, accelerata e pervasiva del lavoro *smart* o *agile*[11], anche in un paese come l'Italia, che fino a inizio 2020 presentava un'incidenza piuttosto limitata di questa forma organizzativa. In realtà, come è stato sottolineato da studiosi ed esperti, parlare di lavoro agile assume senso più in prospettiva che nel presente.

L'emergenza Covid-19 ha comportato, ove possibile, un trasferimento repentino delle attività lavorative dall'ufficio all'abitazione privata proprio per ragioni sanitarie, imponendo il modello del tele-lavoro più di quello agile strettamente inteso. Il primo, infatti, rimane all'interno dei confini organizzativi tradizionali del lavoro dipendente, modificando solo il luogo operativo e la tecnologia che lo rende possibile. Il lavoro agile, invece, è una modalità innovativa di concepire l'organizzazione del processo lavorativo, che attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione può liberarsi, almeno in parte, dai vincoli spaziali e temporali tipici del lavoro della prima e seconda rivoluzione industriale e modificando le basi del lavoro taylorista introducendo flessibilità e destrutturazione di regole e gerarchie tradizionali (Mc Ewan 2013; Martone 2018). L'agilità del lavoro consiste proprio nella flessibilità spaziale e temporale della mansione lavorativa, ma anche nella duttilità organizzativa del processo lavorativo, che si adegua alle esigenze aziendali e del lavoratore o lavoratrice.

Il lavoro agile in Italia è istituito nel 2017 con la legge 81, sancendo che datore di lavoro e il singolo dipendente possano accordarsi per modulare l'esecuzione delle mansioni previste in un rapporto di lavoro subordinato «senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro»[12]. L'organizzazione del lavoro può anche assumere una forma a fasi, cicli e obiettivi «[…] in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa». Tutte le prerogative e le regole stabilite dal contratto di lavoro valgono per i dipendenti che scelgono questa forma di svolgimento delle

11 I termini smart work e lavoro agile sono usati in modo intercambiabile, anche se ognuno rimanda a specifiche caratteristiche della nuova forma di organizzazione del lavoro: il primo fa riferimento all'intelligenza, nel senso di efficienza ed efficacia del lavoro, mentre il secondo si riferisce all'assenza di vincoli formali e dinamicità, in una parola alla flessibilità.

12 Questo e i successivi due virgolettati sono presi dal testo ufficiale della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (dal sito gazzettaufficiale.it).

loro mansioni. È evidente il carattere di autonomia di questa modalità di lavoro, basata appunto sull'accordo individuale che dovrebbe sintetizzare gli interessi dell'azienda, in termini di produttività e riduzione dei costi, e del singolo dipendente dal punto di vista della conciliazione tra lavoro e vita privata. L'autonomia negoziale tra le parti include anche la formalizzazione dell'esercizio della direzione e del controllo da parte datoriale: azienda e dipendente concordano anche le modalità di controllo e di verifica dei risultati e delle regole da seguire[13].

Pur partendo in sincrono con altri paesi nella sua sperimentazione[14], l'Italia ha introdotto il lavoro da remoto in misura limitata rispetto a molti paesi avanzati. Nel 2019 rispetto alla media UE intorno al 5% e ai casi più avanzati di Paesi Bassi, Lussemburgo e Finlandia tra il 12 e il 14% (dati EUROSTAT), in Italia solo il 3,5% dei lavoratori ha utilizzato l'abitazione come principale o secondario luogo di lavoro e dei 408 mila dipendenti con questa esperienza (il 2,7% dei dipendenti italiani) solo una minoranza aveva una formalizzazione del telelavoro (8,2%) o dello smart work (20,2%) (ISTAT 2020, pp. 170-171). Altre stime misurano in 570 mila i dipendenti smart a marzo 2019, in aumento del 20% sull'anno precedente (Osservatorio Smart Working 2020). Il lavoro smart prevale nelle grandi aziende, tra le quali il 58% ha avviato progetti di smart work, nelle PMI il 12% e nelle Pubbliche Amministrazioni il 16%, percentuale quest'ultima raddoppiata in un solo anno. Nelle P.A., però, quattro organizzazioni su dieci non hanno alcun progetto in atto e i dipendenti coinvolti nel lavoro agile rappresentano solo il 12%, poco sopra il limite minimo previsto dalla direttiva Madia[15], possibile indicatore di disinteresse verso l'innovazione organizzativa e di puro adempimento normativo.

Il ritardo italiano può essere attribuito a una serie di ragioni, tra le quali le dimensioni più limitate delle aziende italiane o la scarsa capacità di innovazione all'interno della P. A. Va ricordato che il livello di utilizzo del lavoro agile dipende dalla composizione interna della forza lavoro (ci sono settori più adatti e adattabili), dal livello di tecnologia adottata dalle

13 INAIL, *Lavoro agile in situazioni emergenziali applicazione di un modello "ibrido" tra lavoro agile e telelavoro, Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici*, in «www.inail.it», 18 giugno 2020.

14 Si veda a questo proposito Masi 2020, pp. 127-134 e 147-148.

15 In attuazione della legge delega n.124/2015 (la riforma della P.A. del governo Renzi), la direttiva del 1° giugno 2017 stabilisce le linee guida per la sperimentazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di consentire ad almeno il 10% dei dipendenti di svolgere la prestazione in questa modalità.

aziende (anche pubbliche), dall'accessibilità alla rete e dal livello di alfabetizzazione della popolazione, ma anche dai vincoli legislativi (Masi 2020; ISTAT 2020). Ci sono poi fattori specifici delle organizzazioni che determinano una variazione al di là dei singoli paesi: cultura organizzativa e sperimentazioni adottate (ILO 2020, pp. 111-112).

A inizio emergenza il governo, attraverso il DPCM 8/2020, ha stabilito una deroga per l'applicazione del lavoro agile in modo da consentire ai datori di lavoro, pubblici e privati, di far proseguire, ove possibile, le attività da remoto senza necessità di stipulare quell'accordo individuale che rappresenta il cuore della legge. Questo provvedimento d'emergenza, prorogato più volte e accompagnato per le P.A. da diverse normative[16], ha fatto aumentare esponenzialmente la diffusione del lavoro da remoto. L'ISTAT (2020) ha stimato 8,2 milioni di lavoratori agili potenziali (quasi il 36% degli occupati), individuando la "fattibilità da remoto" delle professioni e calcolando poi il numero di persone potenzialmente coinvolgibili. Questi diventerebbero 7 milioni in situazioni non emergenziali, eliminando quei lavori (per esempio l'insegnamento scolastico) che sarebbe meglio svolgere in sede. L'Osservatorio Smart Working (2020), invece, stima in 6,5 milioni i lavoratori agili nel periodo di emergenza, cioè un terzo dei lavoratori dipendenti, il 54% nelle grandi aziende, il 19% nelle PMI e il 58% nelle P.A. In quest'ultimo settore, durante il primo confinamento, risulta aver lavorato da casa il 55% dei dipendenti nella seconda metà di marzo e il 60% ad aprile (DFP 2020, p. 6). Le aziende che hanno utilizzato lo smart work in questo periodo di lockdown vero e proprio sono state un quarto del totale, con punte del 73% e del 90% dei casi nelle medie e grandi aziende (ISTAT 2020b); nel periodo giugno-ottobre, in una fase di maggiore apertura (il 69% del campione ha dichiarato di essere ritornato regolarmente all'opera) il lavoro da remoto è sceso all'11%, ma è rimasto piuttosto alto nelle medie (50% circa) e nelle grandi aziende (77%) (ISTAT 2020c).

È difficile prevedere in che misura e secondo quali criteri il lavoro agile verrà inserito come pratica organizzativa permanente una volta superata l'emergenza. Certamente appare diffuso l'orientamento a introdurre stabilmente e ad ampliare il lavoro agile almeno nelle medie e grandi imprese[17].

16 Per esempio il passaggio dalla fase di sperimentazione iniziata nel 2017, alla modalità ordinaria per il periodo emergenziale (d.lgs 9/2020, art.18, c.5) e la quota minima di prestazioni in modalità agile al 50% (L. 27/2020).

17 Cfr. D. Di Vico, *Generali, ecco come sarà il lavoro in smart working per il 100% dei dipendenti (a turno)*, in «Il Corriere della Sera», 16 ottobre 2020; R Querzè, *Da Ericsson e Vodafone a Fastweb: «Sei su 10 in smart working anche dopo il Covid»*, in «Il Corriere della Sera», 18 settembre 2020.

Secondo una ricerca dell'Associazione Italiana dei direttori del personale (Aidp), tra i direttori delle risorse umane e i manager il 58% vede un futuro post-emergenza per questa forma di lavoro, il 30% delle aziende farà interventi di adeguamento organizzativo e il 70% utilizzerà tra i 2 e i 3 giorni alla settimana di lavoro agile[18]. Se la media nel privato sarà di 2,7 giorni a settimana, sarà di 1,4 nel pubblico (Osservatorio Smart Working 2020, p. 16).

Il lavoro da remoto implica una differenziazione delle dinamiche di cambiamento tra settori economici, tra aziende (a seconda della dimensione e del livello di tecnologia assunto), tra lavoratori all'interno di ogni azienda sulla base dei compiti e dei ruoli che rivestono. Questo comporterà secondo molti un aumento delle disuguaglianze interne al mercato del lavoro. Una ricerca del McKinsey Global Institute, svolta su otto paesi economicamente avanzati, che non include l'Italia, prevede che il lavoro a distanza, dentro una forma organizzativa ibrida tra lavoro in presenza e lavoro fuori sede, sarà prerogativa della parte più istruita e meglio pagata della forza lavoro (Lund *et al.* 2020). Si accentueranno le differenze tra dipendenti sulla base della possibilità materiale di svolgere il proprio lavoro a distanza: più della metà della forza lavoro, sempre secondo questa ricerca, sarà esclusa dal lavoro agile perché costretti dalle loro mansioni alla presenza fisica in azienda o sul mezzo di trasporto nel caso dei lavoratori della logistica.

Nonostante la forte diffusione del lavoro da remoto durante l'emergenza pandemica e l'indubbia popolarità che esso ha ottenuto nel mondo del lavoro, sarebbe sbagliato pensare a una strada in discesa e priva di ostacoli verso una transizione generale al lavoro agile, considerato, come detto, che il processo a cui stiamo tuttora assistendo assume le sembianze del telelavoro più che del lavoro agile.

Se ogni processo di innovazione che richiede tempo, energie e coraggio e implica notevoli rischi per l'organizzazione, il lavoro agile presuppone la revisione di paradigma (Butera 2020). Le aziende in effetti mostrano spesso una certa diffidenza verso questa modalità di organizzazione del lavoro, interpretandola come misura a favore esclusivamente dei dipendenti gravati da compiti di cura e da lunghi spostamenti quotidiani (ILO 2020, p. 112). L'indebolimento della cultura organizzativa è uno dei rischi più gravi: differenziare tra dipendenti in presenza e "agili" può creare separazioni, attentare alla cultura unitaria dell'organizzazione, come dimostrano due casi di esperimenti falliti di lavoro remoto in imprese di grande rilevanza come Yahoo e HP (De Smet, Mysore 2020).

18 C. Casadei, *Lavoro, 2 aziende su 3 in smart working anche dopo l'emergenza*, in «Il Sole 24 ore», 24 settembre 2020.

5. *Conclusioni*

È forse ancora prematuro capire quali saranno i lasciati strutturali della pandemia sull'occupazione, sia in termini numerici sia nelle forme organizzative del lavoro. I rischi di polarizzazione già presenti negli ultimi decenni potrebbero uscire rafforzati, così come una tendenziale riduzione del lavoro in alcuni settori per effetto del maggior ricorso alla tecnologia, compensata tuttavia dall'incremento di altre attività (logistica e trasporto) e dalla richiesta di professioni con maggiori competenze digitali. Boyer (2020) ha individuato, a tal riguardo, come principali conseguenze della pandemia due tendenze di fondo: il trionfo del capitalismo delle piattaforme e il ritorno dello Stato come regolatore del capitalismo. Si tratta anche qui di tendenze che saranno osservabili solo nel medio periodo, ma sia la prima che la seconda saranno probabilmente condizionate qualora si affermassero realmente, da un lato, da un eccessivo determinismo, e dall'altro, dal carattere unicamente emergenziale del momento. In altri termini, già dopo il 2008 non fu necessario molto tempo perché l'imputato non fosse più il sistema finanziario ma la spesa pubblica e i sistemi di welfare in particolare.

Da quanto scritto finora si possono trarre, tuttavia, alcune considerazioni che riguardano tre dimensioni: la spesa pubblica; la domanda di lavoro e le forme di organizzazione del lavoro. In relazione al primo punto il carattere straordinario della crisi avrà un impatto molto significativo sui conti pubblici e sul bilancio della spesa sociale, che determineranno certamente un'ulteriore revisione del nostro sistema di welfare (tendenzialmente aumentandone l'estensione ma forse riducendone, ancor più di oggi, la generosità in termini economici essendo tra l'altro legato alle dinamiche del Pil e del debito pubblico[19]). Il caso italiano, nel confronto europeo, ha riproposto tuttavia i limiti della sua efficacia e, ad esempio, la quasi totale assenza di un piano straordinario di politiche attive (per disoccupati, beneficiari della Cig e lavoratori poco qualificati in generale) che poteva essere l'esito dell'incontro una pluralità di istituzioni, ivi incluse quelle sociali del terzo settore, e di rinnovate relazioni industriali[20] (Croce 2020), ne rappresenta la plastica limitatezza[21]. La riorganizzazione (ennesima) del nostro

19 Alla fine del 2020 l'incidenza del debito pubblico è salita dal 130% precedente la pandemia al 160%.

20 Un'utile ricostruzione degli accordi sindacali che hanno avuto comunque luogo per la gestione dei livelli di sicurezza nelle aziende e nella P.A. e dello stesso smart working è contenuta nel lavoro di De Sario, Leonardi e Di Nunzio (2020).

21 Nella legge di bilancio di dicembre 2020, secondo quanto dichiarato dalla Ministra del Lavoro Nunzia Catalfo, sono state, tuttavia, introdotte alcune misure di

sistema di welfare è in ogni caso probabile[22] e la scelta di adottare misure di carattere universale sembra forse prendere piede (Cavalca 2021) (come dimostra in parte l'introduzione dell'assegno unico per i figli) anche se la proposta di un reddito di base proveniente dai movimenti e dalla rete BIN (Allegri e Gobetti 2021), che ha animato un parziale dibattito soprattutto nella prima fase della crisi anche al di fuori del suo circuito tradizionale, ha nel tempo ridotto la sua visibilità. Analogamente il Forum delle disuguaglianze e l'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (2020) si sono fatti sostenitori di misure di carattere universale, ma non di una misura unica, incongruente rispetto alla pluralità delle esigenze dei potenziali beneficiari.

Per ciò che riguarda la domanda di lavoro questa finirà per dipendere inevitabilmente dalla capacità di ripresa dell'economia (già debole in questi anni) e dalla riorganizzazione del lavoro in alcuni settori, tenuto conto che, ad esempio la diffusione dello smart work ha avuto come conseguenza anche la forte riduzione di molte attività di servizio legate alla presenza sul luogo di lavoro (trasporto, ristorazione, e altri beni di consumo legati alla mobilità per motivi di lavoro). Tra l'altro, al di là del lavoro dipendente, conseguenze si avranno anche sul piano della diffusione delle piccole imprese e del lavoro autonomo, per effetto di un gigantesco processo di "selezione darwiniana" date le condizioni macroeconomiche complessive.

L'ultimo punto riguarda proprio il lavoro agile. Se un passaggio massiccio a questa forma è ragionevolmente impensabile a breve termine, anche in questo caso è probabile che i numeri si riveleranno meno imponenti di quelli prospettati, considerando che i guadagni in termini di autonomia del dipendente devono tener conto anche dell'esigenza di socialità che le esperienze di lavoro portano con sé e di quelle di controllo da parte aziendale. Allo stesso tempo, come già scritto in precedenza, le opportunità non saranno uguali per tutti e, se non adeguatamente contrattate, le nuove condizioni di lavoro potrebbero portare, ad esempio, per la componente femminile a un aumento dei rischi di *care burden*, così come alla rinuncia al lavoro come "scelta familiare" (Cardinali 2020).

---

politica attiva come il Gol (Garanzia di Occupabilità dei lavoratori), così come l'estensione dell'assegno di ricollocazione ai percettori di NASPI e Cig, il fondo nuove competenze, il potenziamento del modello Industry accademy, il tutto in sinergia con le Regioni. Cfr. V. Conte, *Catalfo "Continuerà lo stop ai licenziamenti per le aziende in crisi". Intervista alla ministra Catalfo*, in «La Repubblica», 4 gennaio 2021.

22 In questo contesto si inserisce l'Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) per i lavoratori autonomi introdotta dalla legge di bilancio 2021, finanziata con 70,4 milioni di euro e da un aumento della quota dei contributi previdenziali.

Riferimenti bibliografici

Boyer R., 2002, *Les capitalismes à l'épreuve de la pandémie*, Paris, La Découverte.

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 banda larga*, in «Studi organizzativi», n. 1, pp. 141-165.

Camera dei Deputati. Servizio Studi. XVIII, 2020, *Gli interventi in materia di lavoro per fronteggiare l'emergenza da Covid-19*, in «www.camera.it», 1° dicembre.

Cardinali V., a cura di, 2020, *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, in «INAPP POLICY BRIEF», n. 21, novembre, link: https://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/788

Cavalca G., a cura di, 2021, *Reddito di cittadinanza: verso un welfare più universalistico?*, Milano, Franco Angeli.

Corsi M., Figari F., Gandullia L., 2020, *L'impatto del Covid-19 sui redditi famigliari a livello regionale: il caso della Liguria, in IRES Piemonte, IRPET, SRM, PoliS Lombardia, IPRES, Liguria Ricerche, Agenzia Umbria Ricerche, La finanza territoriale. Rapporto 2020*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 67-87.

Croce G., 2020, *Le politiche attive del lavoro nella crisi del Covid-19*, in «Economia & Lavoro», n. 2, pp. 91-116.

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*, in «Working Paper Fondazione Giuseppe Di Vittorio», n.1.

De Smet A., Mysore M., 2020, Reimagining the postpandemic workforce, in «McKinsey Quarterly», July 7, al link: https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-postpandemic-workforce.

Direzione Centrale Studi e Ricerche (DCSR), 2020, *Settori essenziali vs settori bloccati per la crisi pandemica: un'analisi dei rapporti di lavoro Uniemens*, s.d., in «nuovoportaleinps.it».

Fiorillo L., 2018, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, Giappichelli.

ForumDD, ASVIS, 2020, *Curare l'Italia di oggi, guardare all'Italia di domani. Proposta per rendere universale la protezione sociale contro la crisi*, in «asvis.it», 30 marzo.

ILO, 2020, *Working from home. From invisibility to decent work*, in «www.ilo.org», Geneva.

INPS, 2020, *XIX Rapporto Annuale*, in «www.inps.it», ottobre.

ISTAT, MdL, INPS, INAIL, ANPAL, 2020, *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2020*, in «www.istat.it», 18 dicembre.

ISTAT, 2020a, *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese, cap. 3*, in «www.istat.it».

ISTAT, 2020b, *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria covid-19, Statistiche-report*, in «www.istat.it», 15 giugno, Roma.

ISTAT, 2020c, *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria covid-19; Statistiche-report, 2. Rilevazione*, in «www.istat.it», 7 novembre, Roma.

Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale e della Direzione Studi e Ricerche, a cura di, 2020, *Covid-19: ricognizione degli interventi di adeguamento e riorganizzazione dei servizi pubblici per l'impiego in alcuni paesi UE e nel Regno Unito a seguito dell'emergenza sanitaria da coronavirus*, in «www.bancadati.anpalservizi.it», 9 aprile.

Martone M., 2018, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in «Diritti Lavori Mercati», n. 2, pp. 293-318.

McEwan A.M., 2013, *Smart Working: Creating the Next Wave, Farnham, Surrey*, England, Routledge.

Mingione E., 2020, *Introduzione*, in E. Mingione, a cura di, *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Milano, Feltrinelli.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2020, I rapporti di lavoro nel III trimestre 2020, in «Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie», n. 35, dicembre, Roma.

Osservatorio Smart Working, 2020, *Smart Working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza, Politecnico di Milano*, Dipartimento di Ingegneria Gestionale, novembre.

Pugliese E., Rebeggiani E., 2004, *Occupazione e disoccupazione in Italia. Dal dopoguerra a oggi*, Roma, Edizioni Lavoro.

Viviano E., 2020, *Alcune stime preliminari degli effetti delle misure di sostegno sul mercato del lavoro, Note Covid-19*, Banca d'Italia, 16 novembre.

Finito di stampare
nel mese di maggio 2021
da Geca Industrie Grafiche – San Giuliano Milanese (MI))