

NUOVE TECNOLOGIE: LA NECESSITÀ DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI NELL'EMERGENZA SANITARIA

NEW TECHNOLOGIES: THE NEED TO PROTECT WORKERS IN HEALTH EMERGENCIES

ELENA SIGNORINI

Prof. Aggr. Università degli studi di Bergamo

SOMMARIO: 1. PREMESSA. 2. L'ECONOMIA DIGITALE: NECESSITÀ E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO DEI LAVORATORI. 3. LA RACCOMANDAZIONE OIT N. 205 DEL 2017. 4. IL MERCATO DIGITALE: A RISCHIO L'EQUITÀ E LO SVANTAGGIO DI GENERE. 5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.

ABSTRAC: Il contributo affronta il tema della digitalizzazione e della esigenza di protezione dei lavoratori alla luce dell'emergenza sanitaria provocata dal Covid 19. Gli ambiti attorno ai quali si sviluppano le riflessioni sono la resilienza, l'equità e le pari opportunità, tutte condizioni che sono messe a dura prova dalla situazione emergenziale che ha costretto i lavoratori e le lavoratrici a lasciare il lavoro per operare dall'interno delle loro case. Tale condizione ha rimarcato taluni stereotipi di genere evidenziando come l'impatto del Covid 19 rischia di ricadere soprattutto sulle donne lavoratrici.

ABSTRACT: The contribution addresses the issue of digitalization and the need to protect workers in light of the health emergency caused by Covid 19. The areas around which reflection develops are resilience, fairness and equal opportunities, all of which are strained by the emerging situation that has forced all workers to leave their jobs to operate from within their homes. This emphasised some gender stereotypes, pointing out that the impact of Covid 19 is likely to fall mainly on working women.

PAROLE CHIAVE: Emergenza, smart work, lavoro femminile, resilienza, equità.

KEY WORDS: Emergency, smart work, women's work, resilience, fairness.

1. PREMESSA

Il tema della digitalizzazione e delle ripercussioni che esso ha prodotto sul mondo del lavoro mondiale ha assorbito l'attenzione di gran parte della dottrina giuridica mondiale date le implicazioni e le intersezioni che tale problematica ha, ed ha avuto, con le distinte anime del diritto. I risvolti oggetto di interesse sono stati diversi, dalla revisione dell'impianto delle relazioni lavorative, alla intensificazione e all'allargamento della base sociale dei destinatari della protezione sociale, al contemperamento tra le nuove esigenze di iniziativa economica favorite dal *web* e alla necessità di tutelare tutti i protagonisti delle relazioni virtuali troppo spesso privi pressoché di tutele.

Oltre a questi aspetti le ripercussioni conseguenti alla digitalizzazione dei sistemi economici vanno ad impattare su altre realtà poiché il binomio tecnologia-protezione dei lavoratori può essere variamente declinato. Tre sono gli ambiti nei quali questo intervento intende muoversi: la resilienza, l'equità e le opportunità. Si tratta di tre ambiti strettamente interconnessi con la figura dei lavoratori e le presenti riflessioni si soffermano sugli strumenti adottati per attuarli e mantenerli nel contesto attuale.

2. L'ECONOMIA DIGITALE: NECESSITÀ E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO DEI LAVORATORI

L'economia digitale rappresenta un indubbio fattore di sviluppo che ha dato vita a nuovi modelli organizzativi (tra i quali si annovera lo *smart working*), inducendo l'economia, il diritto e la popolazione a reinventarsi ed innovarsi. Se da un lato l'innovazione tecnologica ha alimentato l'innovazione verso nuovi settori, dall'altro, ha accresciuto l'investimento sia materiale che immateriale, contribuendo a favorire la crescita globale, non senza rischi¹.

.....
1 V. il mio contributo "Le travail dans l'économie digitale: le dilemme entre réalité et norme, et les aspects sociaux du travail sur plateforme, in *Revue internationale de droit économique*, De Boeck Supérieur, 2019, 3, p. 315 ss.

Il ricorso a modalità quali il telelavoro, lo *smart working* e comunque il lavoro mobile nel settore dell'ICT (*clickworker, freelance, crowdworker*) se per un verso comporta indubbi effetti positivi, dall'altro integra talune negatività, strettamente connesse alla difficoltà di separare lavoro e vita personale con l'invasione progressiva del tempo di lavoro nel tempo della vita (*spill over*), alla condizione di essere *always on* (sempre connessi e raggiungibili). L'iper-connessione (bulimia lavorativa), allo stesso tempo, espone a maggiori rischi la salute del lavoratore da remoto² che è maggiormente soggetto a fenomeni di *burnout*, dipendenza tecnologica indotti dal *time porosity* (sovrapposizione ed interferenza tra tempo di lavoro e tempo di vita personale)³.

In un contesto come l'attuale, contraddistinto dall'emergenza sanitaria, l'apporto tecnologico ha espresso tutte le sue potenzialità, ma anche le criticità, garantendo il mantenimento di molti servizi erogati appunto attraverso la rete, ma evidenziando e rimarcando le ripercussioni derivanti dall'uso della c.d. tecnologia portatile e dalla de-materializzazione dei luoghi di lavoro. Lo *shock* all'economia mondiale provocato dall'emergenza sanitaria Covid-19 ha reso evidente le fragilità dei sistemi economici.

La situazione che sta interessando il mondo non è soltanto un'emergenza sanitaria ma anche una grave crisi economica e del mercato del lavoro a cui gli stati hanno risposto con determinazione ricorrendo al lavoro digitalizzato⁴. Questo ha rappresentato la risposta del sistema alla mutazione delle circostanze lavorative che hanno indotto le imprese ed i lavoratori a fronteggiare nuove sfide, a riorganizzarsi davanti a nuove ed inimmaginabili difficoltà. Va pertanto evidenziata la forza e la capacità che i sistemi economici, le imprese ed i lavoratori, innanzi a eventi inattesi e spesso traumatici, hanno dimostrato riorganizzandosi, per cercare una rinascita⁵.

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha elaborato una preliminare valutazione dell'impatto della pandemia sul mondo del lavoro proponendo un pacchetto politico per mitigare le conseguenze facilitando una ripresa solida ed efficace.

Per contrastare tali circostanze si è assistito ad una proliferazione di interventi, sia nazionali che internazionali⁶, volti ad intensificare la protezione sociale e la promozione del lavoro, apportando indubbi benefici dal punto di vista della resilienza⁷.

Tali programmi sono nati dall'esigenza di supportare le persone ad affrontare condi-

.....

2 Sul tema INAIL, Circolare 2 novembre 2017, n. 48 in www.lavoro.gov.it.

3 E. GENIN, *Proposal of a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 32, 3, 280.

4 Art. 39 del Decreto Cura Italia, D.L., 17 marzo 2020, n. 18, in *Gazzetta Ufficiale* 17 marzo 2020, n. 70.

5 Osservatorio de la OIT: *El COVID-19 y el mundo del trabajo. 1ª edición*, in https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_739158/lang-es/index.htm.

6 Per una analisi degli interventi attivati per contrastare l'epidemia nei distinti Stati Membri dell'OIT v. OIT, *La COVID-19 y el mundo del trabajo Respuestas políticas nacionales*, in <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm>.

7 V. PERRONE, *Ora e sempre resilienza!* in *Economia & management*, 2010, 2, p. 3-7.

zioni impreviste che determinano un deterioramento del livello di benessere. Si tratta di interventi pensati per contrastare gli eventi *shock* sull'equità, riducendo le condizioni di povertà e privazione, promuovendo le pari opportunità. Anche a livello internazionale si è assistito ad interventi che contribuiscono a creare opportunità rafforzando il capitale umano, l'accesso ai posti di lavoro, cercando di infondere senso di sicurezza alle famiglie stimolandole a fare investimenti produttivi. La Commissione Europea ha elaborato un percorso di uscita dalla crisi⁸. L'azione di contrasto pone al suo centro la tutela della salute pubblica contemperandola con l'attivazione di rimedi sociali ed economici. In questo contesto rivestono un ruolo fondamentale il rispetto e la solidarietà tra gli Stati membri che rappresentano i presupposti essenziali per coordinare, comunicare e tutelare la salute e gli impatti socio-economici. Come noto i programmi di protezione sociale ricoprono a livello macroeconomico un ruolo essenziale per supportare ed attuare riforme per la crescita. Già nel 2008 la Commissione Crescita aveva precisato che, “... se i governi non possono fornire un'adeguata protezione sociale, potrebbero aver bisogno di attuare riforme economiche [per promuovere la crescita] con maggiore cautela”⁹.

Questa capacità di adattamento, rinnovarsi e rinascere identifica la resilienza definita dalla Raccomandazione n. 205 del 2017 come “la capacità di un sistema, di una comunità o società esposta a rischi di resistere, assorbire, adattarsi, trasformarsi e riprendersi tempestivamente ed efficientemente dalle conseguenze di un pericolo, anche attraverso il mantenimento e il ripristino delle sue strutture di base e le funzioni essenziali attraverso la gestione del rischio”¹⁰.

In questo periodo perturbato dall'incertezza sul futuro si è assistito ad un abuso del termine che, in aderenza a quanto elaborato dall'Organizzazione internazionale del lavoro identifica la forza di quanti hanno saputo reagire allo stato di ansia e di angoscia che accompagnavano le giornate forzatamente in *blockdown*¹¹.

Quattro sono i pilastri su cui poggia la strategia pensata dall'OIL per tutelare i lavoratori contenendo gli effetti provocati dal COVID-19 sul mondo del lavoro¹²: la protezione dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro; il sostegno dell'economia e la domanda di lavoro; il supporto del lavoro e dei redditi, ed in ultimo l'impegno a elaborare soluzioni condivise attraverso il dialogo sociale. Questi quattro percorsi, si declinano in distinti interventi suggeriti dall'Organizzazione internazionale del lavoro che debbono,

.....

8 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet_roadmap_to_lifting_coronavirus_containment_measures_0.pdf.

9 Comitato per la crescita (2008 A), T. BOERI, K. TERRELL., *Institutional determinants of labor reallocation in transition*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2002, 16, 1, p. 51-76; P. GARIBALDI, Z. BRIXIOVA, *Labor market institutions and unemployment dynamics in transition economies*, 1998, in *IMF Staff Papers*, 45, 2, p. 269-308, Washington:imf.

10 R.S. KAPLAN, A. MIKES, *Un nuovo approccio alla gestione del rischio*, in *Harvard Business Review*, 2012, p. 48-60.

11 G. PIROTTI, M. VENZIN., *La resilienza organizzativa delle aziende. Come misurarla e rinforzarla per resistere e reagire in tempo di crisi*, in *Economia & Management*, 2014, 1, P. 59-74.

12 www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739996/lang--it/index.htm.

inevitabilmente, modularsi con la particolare modalità con cui il lavoro viene erogato. In questo periodo, contraddistinto dal massiccio ricorso al lavoro da remoto, fatta eccezione per quelle attività, come quelle legate al mondo sanitario, considerate essenziali ed erogate in presenza. Un richiamo in tal senso vi è nel pilastro terzo, dedicato alla protezione dei lavoratori e delle lavoratrici ove si suggerisce di adattare l'organizzazione del lavoro ricorrendo a modalità quali il telelavoro.

Per arginare il grave impatto della pandemia sull'occupazione la Commissione europea ha proposto la creazione di SURE, uno strumento temporaneo destinato ad integrare gli sforzi nazionali per proteggere i lavoratori dipendenti e autonomi dal rischio di disoccupazione e perdita di reddito. Questo nuovo strumento è destinato a fornire e proteggere i posti di lavoro e i lavoratori che risentono della pandemia di coronavirus fornendo assistenza finanziaria per un totale di 100 miliardi di € sotto forma di prestiti, concessi dall'UE agli Stati membri a condizioni favorevoli. Si tratta di un intervento per consentire agli Stati membri di sostenere l'aumento della spesa pubblica che dovranno sostenere per mantenere l'occupazione. Tali fondi potranno esser utilizzati per gli interventi legati alle misure nazionali di contenimento dell'orario di lavoro nonché per altre misure analoghe che interessano la categoria dei lavoratori autonomi¹³.

3. LA RACCOMANDAZIONE OIT N. 205 DEL 2017

Nel 2017 l'Organizzazione Internazionale del lavoro ha elaborato la Raccomandazione 205 relativa all'occupazione e al lavoro dignitoso per la pace e la resilienza¹⁴.

Tale provvedimento ricopre un ruolo particolarmente rilevante in questo momento perché rappresenta la conferma e l'aggiornamento di una precedente Raccomandazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la n. 71 del 1944, dedicata alla transizione dalla guerra alla pace. Il nuovo documento amplia l'ambito d'applicazione originario, fornendo un orientamento aggiornato sul ruolo dell'occupazione e del lavoro dignitoso nella prevenzione, la ripresa, la pace e la resilienza nelle situazioni di crisi che emergono dai conflitti e dai disastri.

Il documento si cala perfettamente nella condizione emergenziale che l'economia mondiale sta vivendo a causa del Covid 19 rimarcando l'importanza dell'occupazione e del lavoro dignitoso per la promozione della pace, della prevenzione delle situazioni di crisi

13 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/QANDA_20_572.

14 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstruments>.

derivanti da conflitti e disastri, favorendo la ripresa tramite il rafforzamento della resilienza. Le situazioni, come quella che l'economia mondiale sta vivendo pongono, infatti, in serio pericolo la pace interna dei singoli paesi che si trovano a rischio di disordini sociali, determinati dall'intensificazione delle distanze sociali, dal punto di vista economico, dei propri cittadini. Per contrastare tali fenomeni la Raccomandazione afferma la necessità di sviluppare e rafforzare misure di protezione sociale potenziando servizi pubblici accessibili e di qualità¹⁵: ciò è indispensabile per la ripresa economica, lo sviluppo, la ricostruzione, la prevenzione e la resilienza¹⁶.

Il documento ha altresì un occhio di riguardo all'impatto di genere che determinate circostanze producono sulle donne e sugli uomini: partendo dalla differenza con cui le situazioni di crisi vengono vissute, a seconda che si parli di uomini o donne, ribadisce l'importanza fondamentale dell'uguaglianza di genere e della legittimazione del ruolo delle donne nella prevenzione delle crisi, per favorire la ripresa e rafforzare la resilienza. Quest'ultima rappresenta la risposta a ciò che l'Organizzazione definisce disastro, circostanza che collima con quella provocata dal Covid 19.

Per disastro deve intendersi quella grave perturbazione recata al normale funzionamento di una comunità o di una società a qualsiasi livello, provocata da eventi pericolosi che interagiscono con le condizioni di esposizione, di vulnerabilità e di capacità, che conducono a perdite e/o impatti in termini umani, materiali, economici e ambientali.

Per rispondere alla crisi provocata dall'evento perturbativo ora delineato, la Direttiva sollecita l'adozione di misure in materia di occupazione e lavoro dignitoso destinate a tutti i lavoratori e a coloro che sono in cerca di lavoro, a tutti i datori di lavoro, in tutti i settori dell'economia colpiti da situazioni di crisi derivanti dai conflitti e dai disastri. Nel definire gli obiettivi e l'ambito di applicazione la direttiva invita all'adozione di misure per promuovere l'occupazione piena, produttiva e scelta liberamente. Questi sono i presupposti per la promozione della pace, per prevenire le crisi, per favorire la ripresa e rafforzare la resilienza. Nell'adottare tali misure gli Stati Membri dovranno altresì tener conto che essa debba applicarsi oltre alle categorie ora indicate anche ai volontari.

La resilienza è richiamata anche nella parte III della Raccomandazione dedicata agli Orientamenti strategici. Qui il documento invita gli Stati Membri a adottare un approccio graduale e a diversi livelli che realizzi strategie coerenti e di ampio respiro. Per fare questo la Raccomandazione enumera gli innumerevoli ambiti nei quali gli orientamenti

.....

15 OIT, R202 - *Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base*, 2012, in https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_184035/lang--it/index.htm.

16 Nella sezione VII Protezione sociale il testo al punto 22 invita gli Stati Membri, al fine di prevenire le crisi, garantire la ripresa e rafforzare la resilienza, i Membri a stabilire, ristabilire o mantenere i sistemi di protezione sociale, cercando di ridurre i divari nella loro copertura, tenendo conto della Convenzione (n. 102 del 1952, della Raccomandazione (n. 202) sui sistemi nazionali di protezione sociale, 2012, e altre rilevanti norme internazionali del lavoro.

dovranno operare per elaborare una valutazione coordinata e integrata dei bisogni con una prospettiva di genere chiara.

Il rafforzamento della resilienza implica necessariamente l'adozione di una strategia generale per l'occupazione sostenibile nonché il rispetto delle previsioni contenute nella Convenzione n. 122 del 1964, sulla politica per l'impiego e nell'orientamento fornito nelle Risoluzioni della Conferenza Internazionale del Lavoro. Perché vi sia resilienza occorre che vengano altresì garantiti i diritti, l'uguaglianza e non discriminazione (Raccomandazione OIT n. 205 del 2017 Sezione V, punto 15, lett. d).

Questo è un tratto che la pandemia di coronavirus sta osteggiando: va segnalato infatti come il Covid19 oltre a produrre effetti negativi sull'economia, sulla salute, sulla sicurezza sociale rappresenti un virus globale della disuguaglianza di genere¹⁷.

L'emergenza Covid ha cambiato il lavoro accelerando la trasformazione digitale. La tecnologia, inoltre, è in grado di offrire più posti di lavoro di quelli che toglie poiché molte delle imprese meno tradizionali viaggiano sulla rete. La tecnologia ha cambiato il modo di fare impresa, il ricorso necessario alle nuove modalità operative indotte dalla pandemia, ha mostrato i lati positivi del poter mantenere attive le imprese in questi giorni sospesi, ma anche quelli negativi contraddistinti dalla perdita del contratto sociale che le parti rinnovano quotidianamente. Allo stesso tempo la tecnologia rimodella le competenze di cui necessita il mercato digitale: se da una parte la domanda di competenze meno avanzate, e pertanto sostituibili con l'automazione, si è ridotta, dall'altro vi è una nuova domanda avente ad oggetto competenze cognitive avanzate, capacità socio-comportamentali e combinazioni di competenze associate a una maggiore versatilità. Nel contesto tecnologico la routine è bandita. Questa è la nuova flessibilità indotta dalla tecnologia, flessibilità che dà vita a nuove professionalità, recupera nuovi territori aumentando la prossimità ai mercati, favorendo la creazione di nuove ed proficue *value chain*. Nel contesto emergenziale attuale operare per perfezionare la propria strategia di *digital supply chain* è fondamentale: la risposta di molte imprese ha evidenziato l'evoluzione verso sistemi integrati volti a incrementare l'efficienza della gestione al di là del fattore legato allo spazio fisico¹⁸

Già da tempo anche la Banca Mondiale si era soffermata a riflettere sulle conseguenze delle tecnologie sullo sviluppo chiedendosi come consentire a tutti gli attori di lottare a parità di condizioni, garantendo che l'economia digitale protegga lo sviluppo inclusivo. Il problema della mancanza di protezioni sociali per i lavoratori digitali già sentito prima dell'emergenza, si è fatto più pressante nella condizione attuale che ha consentito l'emer-

.....

17 ONU, *Policy brief: The Impact of COVID-19 on Women*, 2020, in <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19->

18 *Digital supply chain ai tempi del Coronavirus*, 2020, in <https://www.pmi.it/tecnologia/prodotti-e-servizi-ict/327270/digital-supply-chain-ai-tempi-del-coronavirus.html>.

sione di soggetti che, coinvolti nel lavoro nero, non possono accedere al sostegno sociale previsto dallo Stato per la pandemia. In particolare, la Strategia 2012-2022 della Banca Mondiale in materia di protezione sociale ¹⁹ ha incentrato la propria attenzione sulla triologia “resilienza, equità ed opportunità” per analizzare il ruolo della protezione sociale e della promozione del lavoro.

Attuare l'equità e le pari opportunità è complicato in un mondo digitale ove i social media veicolano e amplificano messaggi che influiscono sulla percezione della vita reale dando vita a una crescente disuguaglianza. Laddove tali riflessioni si spostano nel mondo del lavoro si scopre che ove le ambizioni di una vita migliore, agiata, poggiata su un lavoro decente, incontrano le opportunità, le condizioni per uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile divengono ottimali. Nel caso di disuguaglianza di opportunità o di diversità tra posti di lavoro disponibili e competenze, la frustrazione e l'incapacità di rinnovarsi può altresì portare ad una frammentazione della società, o a fenomeni migratori. Sicuramente il timore di molti che talune mansioni tradizionalmente svolte dagli esseri umani siano affidate alle macchine dotate di intelligenza artificiale, sussiste ancora. Nonostante i governi continuino ad attivarsi per offrire nuove opportunità queste talvolta sono accompagnate da fenomeni distorsivi legati da una parte al rischio che mansioni ripetitive trovino una più economica esecuzione meccanica lasciata all'automazione, dall'altro al rischio che i soggetti sostituiti dall'automazione vadano a competere con altri lavoratori poco qualificati per lavori poco retribuiti e spesso poco sicuri. Il timore è l'economia *jobless*, ossia senza lavoro, che possa sopravvivere con un'alta densità di robot ed una sempre più esigua di esseri umani²⁰.

La questione è assai complessa poiché *“Il problema creato dall'era del computer non è la disoccupazione di massa ma la graduale scomparsa di lavori stabili e della qualità di medio livello, che si sono persi non solo a vantaggio di robot e algoritmi ma a vantaggio della globalizzazione e della delocalizzazione verso altri Paesi-, parallelamente alla concentrazione della crescita occupazionale nelle attività manuali di routine che offrono salari relativamente bassi”*²¹.

Questo squarcio evidenzia un altro aspetto che dell'impatto tecnologico ha stimolato: occorre ripensare la formazione dei lavoratori perché il mercato tecnologico ha stravolto la domanda di competenze su cui si era da sempre appoggiato. Molti degli effetti che la tecnologia avrà sul mercato del lavoro risentiranno dell'efficacia degli interventi posti in

.....

19 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/0986/12648/708870FRENCH0B00Strategy020120220FR>.

20 OIT, *Innovazioni tecnologiche e lavoro del futuro. La tecnologia al servizio di tutti*, in <https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/>.

21 J. RAMOS, *Social innovation or social innovations? Redefining and typifying a catchy concept*, Conference Paper, 2018, Conference: ISRIC 2018 Conference, 5-7 September, Heidelberg; R. J. GORDON, *The rise and fall of American growth: The U.S. standard of living since the Civil War*, 2016, Princeton NJ, Princeton University Press.

essere dagli Stati sulle istituzioni e sulle politiche sociali: è auspicabile che si tratti di interventi tesi a dar vita ad un'economia digitale che incoraggia l'occupazione.

Il cambio di competenze e la trasformazione digitale sono situazioni che l'emergenza Covid ha solo accelerato: la componente digitale è un tratto che contraddistinguerà sempre più relazioni di lavoro che vedranno cambiato il modello organizzativo, scardinando le logiche gerarchiche, costringendo ad uno sforzo di riorganizzazione individuale e quotidiana e ad una diversa responsabilizzazione. La resilienza ha accompagnato nel periodo emergenziale questo percorso del lavoro che è contraddistinto altresì da un dualismo tra chi opera in *smart working* e chi opera dentro le mura domestiche: gli uni a rischio di contagio (in questo periodo), gli altri più protetti. La forzata operatività via *web* può inoltre dar vita al cd. effetto sostituzione a discapito dei lavoratori più vulnerabili che, in quanto titolari di mansioni routinarie e codificabili, possono con più facilità esser sostituiti. Non v'è dubbio che la tecnologia faccia emergere nuove vulnerabilità intaccando quell'equità e pari opportunità di cui tutti i lavoratori e lavoratrici debbono esser destinatari.

Attraverso l'innovazione la tecnologia dà vita a nuovi settori, lavori e allo stesso tempo nuove aree di competenza²². La resilienza analizzata sotto il profilo organizzativo poggia sulla capacità di trovare nuove soluzioni, sulla capacità di comunicare in modo efficace, nonostante la mancanza fisica del posto di lavoro ed in ultimo la capacità di auto-organizzarsi di fronte a situazioni impreviste²³.

4. IL MERCATO DIGITALE: A RISCHIO L'EQUITÀ E LO SVANTAGGIO DI GENERE

Il lavoro svolto con il tramite delle tecnologie digitali e delle telecomunicazioni mostra caratteristiche proprie non ultima quella legata all'emersione di nuove categorie di vulnerabili²⁴.

Le tecnologie si sono rivelate terreno fertile per la crescita di una nuova precarietà²⁵ che è venuta ad interessare categorie sempre più ampie della popolazione perché maggiormente raggiungibili con la rete. Questa condizione ha incrementato significativamente il

22 World Development Report (WDR), sulla base di eurobarometro n. 460, Attitudini verso l'impatto della digitalizzazione e automazione sulla vita quotidiana, 2019, Domanda 1, Commissione Europea 2017, in WDR, Rapporto sullo sviluppo mondiale 2019, Cambiamenti nel mondo del lavoro, p. 2 ss.

23 B. M. HUTTER, *Risk, Resilience, Inequality and Environmental Law*, 2017, Elgar.

24 D. TAPSCOTT, *The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence*, New York: McGraw-Hill

25 G. STANDING, *Precariat: the new dangerous class*, London e New York, Bloomsbury.

numero di forme di lavoro e di lavoratori e lavoratrici precari²⁶ (*crowdworkers, riders, clickworkers*), privi quasi totalmente di protezione e in continuo aumento.

Si tratta di un fenomeno le cui dinamiche sono contraddistinte da una forte rappresentanza femminile che si è indirizzata verso il mercato digitale per meglio conciliare esigenze di vita personale e familiare con esigenze di lavoro.

Le ricadute del lavoro digitale sta manifestando tutta la sua gravità nel momento attuale: le donne a causa dell'emergenza e del *blockdown* ricoprono i vari ruoli di cui sono titolari entro le mura domestiche che divengono il luogo in cui si svolgono le tipologie di lavoro fisico, amministrativo, di cura e affettivo. Quando il lavoro retribuito e domestico sconfinano l'uno dei territori dell'altro si crea una potenziale situazione di conflitto, contraddistinta dalla proliferazione della crescita, accanto al lavoro retribuito precario, di quello di consumo digitale legato all'acquisto, utilizzo, riutilizzo e smaltimento di beni di consumo e servizi²⁷, nonché quello legato ai carichi di cura, derivante dalle relazioni familiari.

Si tratta di una situazione che vede lavoratori e lavoratrici del digitale in bilico tra rischi e opportunità: costretti da un lato ad esser sempre considerati a disposizione, situazione che determina una condizione costante di *stress*, e dall'altro consapevoli della opportunità di conciliare i propri tempi e spazi, mantenendo il proprio impiego.

Nel contesto digitale lo svantaggio di genere è divenuto una regola e le disuguaglianze sociali sono destinate ad aumentare. Nell'emergenza il lavoro aggiuntivo di assistenza non retribuito ricade in prevalenza sulle donne. Purtroppo, la condizione non crea equità tra i soggetti, chi era fragile con questa situazione emergenziale lo sarà ancor di più, e chi era precario vedrà ulteriormente peggiorare la propria situazione. Tra i lavoratori digitali quelli destinati a subire maggiormente gli effetti negativi sono proprio le lavoratrici la cui debolezza, economico-finanziaria, pare essersi intensificata poiché le politiche pubbliche e sociali hanno scaricato in misura sempre maggiore su di loro il peso della gestione familiare.

Con la pandemia, che le vede lavorare in modalità *smart working*²⁸, si assiste altresì al permanere del disequilibrio nella ripartizione degli oneri all'interno delle famiglie: nonostante le misure poste in atto per contrastare gli effetti della pandemia (*bonus baby sitter*, congedi per i dipendenti pubblici e privati) non vi è stato un effettivo riequilibrio degli oneri e dei costi del lavoro tra entrambi i genitori²⁹.

Nonostante lo *smart working* rappresenti uno strumento prezioso che non penalizza le

26 J. BERG, *Lavoratori precari spinti al limite dall'emergenza COVID-19*, OIT, 2020, in https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS_740110/lang--it/index.htm.

27 K. WHEELER, *Miriam Glucksmann, Household recycling and consumption work: social and moral economies*, 2017, in *Journal of cultural economy*, 10, 4, p. 415-417.

28 Art. 4 del D.P.C.M. 1 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, Pubblicato nella Gazz. Uff. 1° marzo 2020, n. 52, Edizione Straordinaria, in <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DPCM-del-01032020-lavoro-agile.pdf>.

29 Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020.

lavoratrici nella progressione di carriera va segnalato come gli effetti del *blockdown* abbiano riconfermato quegli stereotipi di genere che vedono le donne destinatarie di ruoli e compiti familiari (che in altri paesi sono condivisi tra i genitori). Questa situazione rappresenta per le donne un elemento di estrema fragilità: esse stanno sopportando il peso maggiore della crisi sia sotto il profilo economico che sociale, ciò che si teme è l'effetto della recessione conseguente all'emergenza Covid³⁰.

Per affrontare il problema sarebbe necessario potenziare le protezioni del mercato del lavoro digitale analizzando le iniziative di politica sociale e fiscale alla luce del diverso impatto che esse producono sulla vita delle donne e degli uomini. Laddove si adottasse questo metodo per elaborare le misure di contrasto alla circostanza emergenziale del Covid 19, si otterrebbero misure che certamente si ripercuoteranno in maniera distinta su uomini e donne senza ignorare le necessità e le esigenze di quella parte della popolazione che vede l'Italia all'ultimo posto nella classifica della popolazione femminile. Secondo uno studio Censis gli stereotipi che ancora accompagnano il lavoro delle donne sono confermati dal fatto che “... il 63,5% degli italiani riconosce che a volte può essere necessario o opportuno che una donna sacrifichi parte del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi alla famiglia”³¹.

Questa considerazione si scontra con la previsione contenuta nella Raccomandazione dell'OIT n. 205 del 2017 laddove, nella sezione V, n. 15, alla lett. d) esplicita come sia necessario “*adottare misure per garantire che le donne abbiano modo di partecipare effettivamente e significativamente nei processi decisionali in un contesto di ripresa e di rafforzamento della resilienza, e che i loro bisogni e i loro interessi siano prioritari nelle strategie e nelle risposte, e che siano promossi e protetti i diritti umani delle donne e delle ragazze*”.

5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'uso intensivo delle tecnologie di comunicazione digitale, aumentato per effetto dell'emergenza Covid, ha messo in evidenza i lati oscuri delle pratiche organizzative e gestionali digitali, rei di provocare fenomeni di iperconnessione, dipendenze digitali, *stress*³².

30 In Italia il tasso di occupazione femminile pre-emergenza si era attestato al 49,5% (dato più basso in Europa), Ipsos, *International women's day 2019. Attitudine Globale verso l'uguaglianza di genere*, 2019, in <https://www.ipsos.com/it-it/diritti-delle-donne-che-punto-siamo>.

31 G. MORESCO, *Un'Italia da disoccupate, tra famiglia e poche chance di carriera*, 2020, in <https://www.repubblica.it/dossier/cronaca/gender-gap-le-donne-presentano-il-conto/2019/11/29/news/>.

32 M. GUARINO, *Tecnostress, quando l'iperconnessione diventa pericolosa per la salute*, 2017, in www.ilpunto-pensionielavoro.it.

Da quanto detto in precedenza la resilienza è quella capacità di cambiamento, adattamento ed evoluzione che rappresenta la dimensione essenziale ricoperta dall'essere all'interno delle organizzazioni e necessaria per affrontare le sfide che il contesto nel quale siamo inseriti ci offre.

Nell'ambito attuale, l'Organizzazione del lavoro dopo il suo Centenario si è trovata a supportare i propri Stati membri nella lotta al virus Covid 19 stimolando quella capacità di rinascita tratteggiata nella Raccomandazione n. 205 del 2017 per creare le condizioni per proteggere i lavoratori. In particolare, il mondo del lavoro si è trovato a confrontarsi con la resilienza, nozione poliedrica che riferita all'ambito organizzativo³³ deve esser intesa come “*la capacità di un'organizzazione di tornare allo stato iniziale dopo aver subito uno choc*”, prosperando “*in un ambiente complesso, incerto e minacciante*”³⁴. L'essenza della resilienza va ravvisata nella “*...abilità intrinseca di un'organizzazione o sistema di mantenere o riguadagnare uno stato dinamicamente stabile che consente di continuare le proprie attività dopo un grave incidente e/o in presenza di uno stress continuo*”³⁵, il tutto “*mantenendo standard di funzionalità elevati anche a seguito di esperienze particolarmente stressogene*”³⁶. Unitamente alla resilienza la Banca Mondiale ha analizzato il binomio tecnologia lavoro sotto il profilo delle protezioni ed ha evidenziato come i divari di genere preesistenti stanno subendo una dilatazione. Il timore è che per far fronte all'emergenza ed alle scelte che essa impone vengano vanificate le conquiste culturali e sociali di lavoratori e lavoratrici acquisiti in oltre cento anni di azione dell'Organizzazione del lavoro. Nel contesto di crisi globale per raggiungere ed attuare gli obiettivi di resilienza, equità ed opportunità è necessario pertanto elaborare dei programmi politici, giuridici ed istituzionali comuni che consentano un coordinamento tra i vari settori interessati e l'intervento del settore pubblico per stimolare ed integrare le parti interessate. Si tratta di una dimensione che necessita ancora di analisi ma è evidente come essa abbia espresso pregi e difetti della tecnologia al servizio dell'emergenza per il sostegno dell'economia.

.....

33 R. PALUMBO, R. MANNA, *Un inquadramento concettuale della resilienza organizzativa. Verso la formulazione di una ricetta per rendere un'organizzazione “resiliente”* in <https://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files>; E. MARTINELLI, G. TAGLIAZUCCHI, *Resilienza e impresa, L'impatto dei disastri naturali sulle piccole imprese commerciali al dettaglio*, 2018, Franco Angeli; C. A. LENGNICK HALL, T. E. BECK, M. L. LENGNICK-HALL, *Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management*, in *Human Resource Management Review*, 2011, 21, 3, p. 243-255, in <http://iranarze.ir/wp-content/uploads/2016/10/5503-English.pdf>.

34 B. CYRULNIK, E. MALAGUTI, *Costruire la resilienza. La riorganizzazione positiva della vita e la creazione di legami significativi*, Erikson, Trento 2007.

35 D. WOODS, *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*, Erik Hollnagel (a cura di), 2006, Aldershot, UK, Ashgate.

36 G. A. BONANNO & E. D. DIMINICH., *Positive adjustment to adversity-trajectories of minimal-impact resilience and emergent resilience*, 2013, in *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54, 378-401.