

Bellè, E., Carreri, A., Miele, F., Murgia, A. (2015) “Storie di quotidiana in/sicurezza. Le relazioni pericolose tra i lavori a termine e la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro” , in C. Cipolla, M. Mazzetti, L. Veneri (eds.) *Sicurezza e salute sul lavoro. Quale cultura e quali prassi?*, Milano, Angeli, pp. 92-109.

Storie di quotidiana in/sicurezza. Le relazioni pericolose tra i lavori a termine e la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro

Elisa Bellè, Anna Carreri, Francesco Miele, Annalisa Murgia¹

Introduzione

Ormai dagli anni '90 svariati contributi, sia europei che italiani, hanno messo in luce come la condizione contrattuale temporanea esponga ad una maggiore vulnerabilità in termini di salute e sicurezza, per un insieme molteplice di elementi fortemente interrelati fra loro, che rende l'analisi del fenomeno particolarmente complessa: un'elevata ricattabilità contrattuale, cui si lega la limitata possibilità di rivendicare il proprio diritto alla sicurezza presso il datore di lavoro; lo sviluppo di percorsi lavorativi frammentati e costituiti da esperienze di breve periodo; un alto rischio di dequalificazione; la difficoltà a sviluppare una conoscenza profonda dell'ambiente di lavoro, delle mansioni e dei rischi connessi.

¹ Il presente articolo è frutto di una riflessione congiunta di autori e autrici, i cui nomi appaiono in ordine alfabetico. Tuttavia, dovendo attribuire responsabilità individuali alla sua stesura, Elisa Bellè ha scritto il paragrafo 4; Anna Carreri il paragrafo 1; Francesco Miele il paragrafo 2; Annalisa Murgia il paragrafo 3 e le conclusioni.

Conseguentemente, in anni recenti, nell'ambito della Comunità europea sono state elaborate numerose azioni normative e di promozione, volte a una maggior tutela delle condizioni di salute e sicurezza per chi lavora con contratti a termine. Nel contesto italiano, questo nuovo interesse è stato recepito nel Testo Unico 81/2008, che stabilisce un principio universalista delle tutele, definendo lavoratore colui che «indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa».

Nonostante questa crescente attenzione a livello istituzionale e normativo, permangono forti problematicità del lavoro a termine rispetto alla tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro. Il presente contributo mira a indagare in profondità le difficoltà e il quantomeno parziale fallimento della traduzione di norme e regolamenti sul piano delle relazioni e dei contesti di lavoro. Al fine di comprendere le ragioni dell'effettiva o mancata riuscita di una riforma istituzionale, è necessario infatti esaminare in profondità i modi in cui essa viene *messa in pratica*, attraverso l'analisi delle esperienze di lavoratori e lavoratrici e dei processi di costruzione di condizioni e percorsi lavorativi sicuri o, viceversa, insicuri, con particolare attenzione a chi lavora con contratti a termine.

1. Quando si acquistano i diritti, ma solo sulla carta: la regolazione dell'(in)sicurezza

Il mondo del lavoro nei paesi altamente terziarizzati è stato investito da trasformazioni di rilievo, quali il processo di frammentazione delle carriere, l'aumento della flessibilità occupazionale (a cui è corrisposto – specialmente in Italia – quello della precarietà), la progressiva diversificazione della forza lavoro, caratterizzata in particolare dall'incremento della partecipazione delle donne e dei migranti, la crescita della dispersione produttiva, con il frequente ricorso all'outsourcing e alla delocalizzazione aziendale. Nondimeno, questi fenomeni si sono recentemente aggravati in seguito all'impatto che la crisi finanziaria ha avuto e continua ad avere sull'occupazione e sul sistema produttivo. *Rebus sic stantibus*, nel contesto attuale, il lavoro viene di continuo frantumato, cioè diviso e svalorizzato (Chicchi, Leonardi 2011), con conseguenze inaudite e totalizzanti che ricadono non solo sui percorsi lavorativi ma, in modo più generale e complesso, sulla vita delle persone, nel segno di una crescente vulnerabilità e insicurezza (Gallino 2008; Murgia 2010).

Questa serie di processi colpisce affatto i lavoratori atipici, i quali sono

chiamati ad assecondare le mutate condizioni lavorative e i nuovi processi organizzativi (Gosetti 2012). Nel caso specifico del lavoro a termine, tali processi si traducono nella promozione materiale e culturale di pratiche in certo qual modo “servili” di lavoro (Marazzi 1994), che da un lato portano i soggetti a garantire al datore di lavoro la più totale disponibilità, sia in termini di tempo e di prolungamento degli orari di lavoro, sia in termini di energia e di intensificazione dei ritmi; mentre, dall’altro lato, forzano ad accettare un abbassamento della qualità delle condizioni di lavoro (Gosetti 2012). In conseguenza dell’elevata ricattabilità contrattuale, gli attori sono portati a rinunciare a parte dei diritti riconosciuti loro dall’ordinamento giuridico (Berton, Ricchiardi, Sacchi 2009; Corbisiero, Rizza 2009). Deve peraltro tenersi presente che – nonostante la precarietà sia un fenomeno sempre più trasversale – i soggetti dequalificati continuano ad essere esposti ad un maggior rischio di licenziamento e a godere di un minore accesso alle informazioni.

Tali elementi, specifici della condizione contrattuale temporanea, espongono i lavoratori e le lavoratrici ad una maggiore vulnerabilità in termini di salute e sicurezza sul lavoro, come mostrano numerose indagini di rilievo internazionale (Barrett, Sargeant 2008; Underhill, Quinlan 2011). In particolare, chi ha un contratto temporaneo è spesso impiegato in ambienti caratterizzati da una forte presenza di rischi. La situazione è aggravata dal fatto che la limitata permanenza dal punto di vista temporale disincentiva un’adeguata formazione del personale rispetto alle condizioni di sicurezza, all’interno di ambienti che tra l’altro sono poco familiari a chi lavora (Di Nunzio 2011; Moffa 2012).

A fronte di questo scenario, la normativa italiana in tema di sicurezza, ed in particolare il Testo Unico (TU) n. 81/2008, conversione nel quadro giuridico nazionale della fondamentale Direttiva europea n. 89/391/CEE del 1991, stabilisce un principio universalista delle tutele e punta ad assicurare che chi lavora con contratti a termine raggiunga lo stesso livello di protezione dei lavoratori e delle lavoratrici con contratti di tipo dipendente e a tempo indeterminato. Viene quindi superato il forte limite della precedente legislazione in materia, nella quale erano ampiamente svantaggiati lavoratori e lavoratrici che non avevano un contratto permanente. Nonostante la rilevanza della normativa sul piano della regolazione formale, sia a livello nazionale, sia sovranazionale, non è chiaro se a questa sia corrisposto un effettivo miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori temporanei e, nello specifico, se questo approccio, dal punto di vista degli strumenti e dei meccanismi della

regolazione del contratto a termine abbia prodotto gli effetti desiderati a livello decentrato, e quindi territoriale ed organizzativo.

2. Regolare le diverse dimensioni della sicurezza: la traduzione in pratica del Testo Unico 81

Negli ultimi anni, diversi contributi si sono focalizzati sulle ragioni dei successi e dei fallimenti delle diverse riforme attuate al livello europeo, nazionale e locale al fine di regolare l'impiego del lavoro temporaneo nelle sue molteplici forme e, più in generale, di conciliare le crescenti richieste di flessibilità avanzate dalle imprese con la tutela dei diritti lavorativi (ad esempio: Barbieri, Scherer 2008; Regalia 2009; Samek Lodovici, Semenza 2012). Il presente contributo si inserisce in questo ambito di interesse, prendendo in considerazione il caso del già citato Testo Unico 81 del 2008 sulla salute e la sicurezza sul lavoro, inteso come un tentativo di regolare e di tutelare le condizioni di sicurezza di tutti/e i lavoratori e le lavoratrici, a prescindere dalla forma contrattuale con cui sono impiegati/e (Borghi, Grandi 2013). In particolare, ci si chiederà se le importanti novità che il Testo Unico porta con sé si siano tradotte o meno in un effettivo miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza di chi ha un lavoro a termine. A questo scopo, si adotterà un framework che utilizza strumenti teorici appartenenti a differenti ambiti di ricerca.

Innanzitutto il lavoro presentato si rifà a un insieme di studi che, per comprendere appieno le ragioni dell'effettiva o mancata riuscita delle riforme istituzionali, si sono soffermati sulla loro *traduzione in pratica*, concentrandosi sui modi attraverso cui gli interessi, le culture e le routine che animano i luoghi di lavoro favoriscano o ostacolano un determinato progetto di cambiamento (Gherardi, Lippi 2000, 2002). Tali studi rilevano come le riforme, nonostante siano formulate nelle sedi istituzionali, per essere attuate debbano essere recepite da gruppi di attori (lavoratori e lavoratrici, gruppi professionali, dirigenti, datori di lavoro e così via) caratterizzati da pre-esistenti relazioni di potere, priorità, interpretazioni della realtà. Questi attori, nonostante siano apparentemente meno potenti e influenti dei grandi policy makers, contribuiscono al successo o al fallimento di una riforma: essi si presentano come dei veri e propri *traduttori* di una riforma (Gherardi, Lippi 2000), che possono seguire alla lettera, modificare, svuotare di significato o ignorare le diverse parti del testo originario.

In secondo luogo, si adotterà una *concezione multidimensionale della sicurezza*, intesa “come un’attività sistematica e organizzata di prevenzione e rimozione dei rischi realmente o potenzialmente presenti sul luogo di lavoro” (Gosetti 2012, p. 47) che coinvolge le seguenti dimensioni (Ibidem, p. 44):

- il luogo di lavoro nei suoi aspetti fisici (strutture, impianti, tecnologie utilizzate) e nelle sue condizioni igienico-ambientali (agenti chimici e biologici, rumori, polveri);
- le dimensioni organizzative del lavoro, relative a ritmi, orari, turni e mansioni;
- l’ambiente relazionale del lavoro e, quindi, principalmente, il clima lavorativo e operativo;
- la carriera lavorativa e, quindi, il sapere e le conoscenze accumulate nel corso del suo svolgimento;
- i comportamenti e la formazione del/la lavoratore/trice relativamente ai contenuti del proprio lavoro e alle dimensioni della sicurezza.

In tale prospettiva, studiare la sicurezza nei luoghi di lavoro corrisponde a soffermarsi sui modi in cui i lavoratori e le lavoratrici interpretano, individuano ed, eventualmente, rimuovono i rischi presenti nelle strutture fisiche, nei ritmi, nei contenuti e nelle pratiche che caratterizzano il proprio ambiente lavorativo.

Il lavoro proposto, quindi, si concentrerà sui modi in cui il Testo Unico 81 è stato *tradotto in pratica* in alcuni contesti produttivi, cercando di comprendere se e come esso sia riuscito a regolare i modi di interpretare, prevenire e ridurre i rischi presenti nelle diverse dimensioni del lavoro. In particolare, si porrà attenzione alla dimensione dei ritmi lavorativi e a quella della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, particolarmente rilevanti per comprendere il successo o il fallimento del Testo Unico in relazione all’obiettivo di assicurare ai lavoratori temporanei lo stesso livello di protezione dei lavoratori con contratti permanenti.

I pressanti *ritmi* di lavoro appaiono tipici del lavoro a termine, data l’elevata ricattabilità e lo scarso potere contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici, per i/le quali aumenta il rischio di incorrere in infortuni e/o in condizioni di stress lavoro-correlato (Di Nunzio 2011; Sargeant, Giovannone 2011). In seguito, ci si concentrerà sulla dimensione della *formazione* nel campo della sicurezza, che rappresenta una delle novità più rilevanti portate dal Testo Unico rispetto alla precedente normativa 626

attiva sul territorio italiano (art. 37). Al fine di garantire una formazione ugualmente approfondita per tutta la forza lavoro, la normativa vigente da una parte concentra nelle mani del datore di lavoro la responsabilità di assicurare che ciascun lavoratore riceva la formazione adeguata, dall'altra specifica che la formazione non deve solamente riguardare conoscenze e capacità generali, ma anche quelle relative agli specifici fattori di rischio a cui siano caso per caso esposti i singoli lavoratori (a seconda delle mansioni svolte e dei settori di appartenenza).

3. Contesto della ricerca e metodologia

Questo contributo raccoglie alcuni dei più significativi risultati emersi all'interno del progetto di ricerca biennale SICURTEMP: Sicurezza e benessere lavorativo tra vecchi e nuovi contratti temporanei, condotto in provincia di Trento tra gennaio 2012 e aprile 2014². Accanto agli interessi di approfondimento conoscitivo, la ricerca ha tra i suoi obiettivi anche una ricaduta concreta nell'ambito territoriale di riferimento e, più nello specifico, si propone di connettere il piano dell'analisi del fenomeno a quello dell'elaborazione e/o gestione di politiche e interventi in materia. Nel suo insieme, la ricerca si è avvalsa di una molteplicità di strumenti di rilevazione, corrispondenti alle diverse fasi in cui il progetto si articola.

In una prima fase, mediante l'analisi secondaria dei dati quantitativi relativi agli eventi infortunistici denunciati nel periodo 2007-2011, sono stati individuati i due settori lavorativi sui quali concentrare l'analisi, poiché caratterizzati dal più alto numero di infortuni subiti da soggetti impiegati con contratti a termine: il settore della ristorazione e del turismo e quello dell'assistenza e cura alla persona. Nello specifico, i soggetti che hanno fatto domanda di riconoscimento di infortunio tra il 2007 e il 2011 mentre lavoravano con un contratto a termine sono stati in tutto 72 nella ristorazione e nel turismo (41 donne - 16 migranti e 25 italiane - e 31 uomini - 3 migranti e 28 italiani) e 47 nell'ambito della cura e dell'assistenza alla persona (39 donne - 8 migranti e 31 italiane - e 8 uomini - 1 migrante e 7 italiani)³. Alla luce della composizione del gruppo di

² I partner che partecipano al progetto sono: Università degli Studi di Milano Bicocca, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Trento, Agenzia del Lavoro di Trento, Unità Operativa Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (UOPSAL) dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari. Il progetto è stato finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Trento e Rovereto e co-finanziato dall'INAIL - Direzione provinciale di Trento.

³ In termini di tipologia contrattuale, nel settore alberghiero e turistico sono stati

soggetti al centro della ricerca, particolare attenzione è stata posta alla comprensione dell'intersezionalità dei rischi (McCall 2005; Walby 2007) e soprattutto alla dimensione di genere e allo status di migrante.

Nella seconda fase sono state realizzate venti interviste semi-strutturate a lavoratori e lavoratrici che, al momento dell'infortunio, risultavano essere assunti/e con contratti a termine nei due settori selezionati. In un primo momento sono state inviate delle lettere a tutti i soggetti individuati che avevano fatto domanda di infortunio – a prescindere dal fatto che fosse stata riconosciuta o meno⁴ – con la presentazione della ricerca e la richiesta di partecipazione volontaria. Visto il basso livello di risposta dei destinatari delle lettere, in un secondo momento, grazie alla collaborazione con un'operatrice del call center dell'INAIL di Trento, sono state contattate telefonicamente tutte le persone il cui recapito telefonico fornito al momento della denuncia risultasse essere ancora attivo. Nell'intento di comprendere in profondità un fenomeno di così difficile interpretazione, soprattutto a causa dei molti infortuni che restano invisibili in quanto non denunciati, nella seconda parte del 2013 – attraverso la collaborazione con sindacati, uffici vertenze e medici del lavoro locali – sono stati inoltre intervistati altri 20 soggetti dei due settori oggetto della ricerca, che hanno subito un infortunio mentre lavoravano con un contratto a termine, ma che non hanno denunciato l'accaduto.

In maniera trasversale all'andamento della ricerca sono state condotte anche venti interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati, coinvolti a vario titolo rispetto al tema della sicurezza nel contesto territoriale di riferimento: rappresentanti istituzionali, sindacati, enti bilaterali, associazioni professionali e di categoria, medici del lavoro, agenzie di somministrazione, ecc.

Infine, sulla base dell'analisi dei dati raccolti, nell'ultima fase del progetto saranno strutturati e realizzati degli specifici moduli formativi dall'area formazione alla sicurezza dell'Agenzia del lavoro di Trento, mirati alla diffusione di una cultura della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro dei due comparti al centro del progetto di ricerca in corso.

registrati, tra le denunce effettuate, 51 tempi determinati nel settore privato e 11 nel pubblico e 10 contratti a chiamata. Nel comparto della cura e dell'assistenza alla persona sono stati invece individuati 35 tempi determinati nel settore privato, 11 nel pubblico e 1 contratto a chiamata.

⁴ L'infortunio non è stato riconosciuto in 17 casi su 119.

4. Dalla norma alla pratica, traduzioni e tradimenti

La riflessione proposta in questa sezione si basa sull'analisi delle interviste realizzate con le 20 persone che hanno denunciato l'evento infortunistico all'Inail di Trento e che, al momento dell'infortunio, risultavano essere assunte con contratti a termine nei due settori selezionati. In particolare, viene fornita una restituzione degli elementi salienti delle "storie di in/sicurezza" dei lavoratori e delle lavoratrici intervistati/e, attraverso l'approfondimento dei processi sociali e culturali di costruzione di situazioni e percorsi di rischio, sia in relazione all'esperienza individuale dei soggetti, sia in relazione ai contesti lavorativi entro cui si sono verificati gli episodi.

4.1. Oltre la norma: contratto a termine, ma ricatto costante

L'articolarsi e intensificarsi di norme e obblighi in tema di salute e sicurezza lavorativa, su un piano giuridico e istituzionale, emerge generalmente nelle interviste effettuate – sebbene con alcune, significative eccezioni – soprattutto in termini di rispetto di standard ambientali (la tendenziale salubrità degli ambienti lavorativi) e tecnologici (l'utilizzo di macchinari, strumenti di lavoro e dispositivi individuali di sicurezza a norma). Infatti, in linea con quanto emerso da altre ricerche sul tema (Gosetti 2012), la costruzione del rischio prima e dell'infortunio poi sembra attenere non tanto a fattori tecno-ambientali, quanto all'abbassamento della qualità del lavoro, causata in particolare dall'intensificarsi dei ritmi lavorativi:

Sì, l'infortunio non è neanche tanto per colpa mia. Sì, mi sono tagliato io, però ero sotto stress, era dicembre, sempre da correre, sempre senza personale, perché eravamo in due. Non è successo per sistemi di sicurezza, perché ce ne sono tanti: diciamo che fondamentalmente per lo stress, la fatica, le ore che di solito... succede un attimo di disattenzione e ti fai male [...] Sì, il mese di dicembre, sotto le feste, le domeniche, tutto il giorno: [...] e allora se non amplifichi il personale, non puoi pensare che uno ti stia lì... io cominciavo la mattina alle 6.30 e magari andavo giù di sotto a mangiarmi un panino, proprio sempre lì, non esisteva casa, quasi. Tutto dicembre e anche gennaio, perché lassù è molto intensa la stagione invernale. [Antonio, 25 anni, TR]

Allora, l'ambiente di lavoro ha tutti gli ausili, i dispositivi di sicurezza ci sono... È una struttura medio-grande, abbiamo 75 ospiti divisi in 3 piani e a

turno siamo in 2 operatori: pochissimi, troppo pochi! Noi sembriamo degli automi, dei robot, perché è tutto gestito a tempo, tutto a tempo! In quel tempo lì tu devi fare l'igiene, in quel tempo lì devi fare la colazione... dei robot! E vengono anche a vedere se ci siamo nei tempi, i nostri superiori. [...] Questa mancanza di personale, questa corsa continua perché hai degli orari da mantenere: queste cose qua comportano la corsa e comportano il rischio. Perché se anche tu fai le cose come te le hanno insegnate, non puoi fare con calma, e allora eviti un passaggio, anche sbagliando, insomma. Bisognerebbe veramente mettersi a dire "Io non corro, perché tu Ente mi devi dare il tempo per usufruire anche di questi dispositivi [*di sicurezza*]. [Francesca, 47, CA]

Dal materiale empirico sinora raccolto emergono sostanziali analogie tra i due ambiti lavorativi d'indagine, ferme restando alcune, precise peculiarità. In entrambi i settori, i racconti (qui selezionati in virtù della loro rappresentatività del più vasto *corpus* di interviste) tratteggiano ambienti lavorativi in cui i "sistemi" o "dispositivi" di sicurezza sono tendenzialmente presenti. Tuttavia, il rischio si presenta incorporato entro i processi lavorativi stessi, per mezzo dell'intensificazione dei ritmi e/o il prolungamento degli orari di lavoro, dinamiche a loro volta legate all'insufficiente disponibilità di personale che caratterizza entrambi i comparti.

La declinazione dell'intensificazione e del prolungamento assume poi specifiche caratteristiche: nel caso del turismo e della ristorazione, siamo di fronte a un lavoro di tipo stagionale, che si presenta come costitutivamente imperniato sulla pressione, sul condensarsi del carico lavorativo (e del rapporto contrattuale) entro un arco di tempo limitato, dunque sulla necessità di fare fronte a stanchezza e stress legati a ritmi e orari totalizzanti, che tendono ad annullare lo spazio di vita extralavorativo. L'infortunio si presenta in questi casi come esito finale di un processo di erosione delle condizioni di sicurezza, causato dalla progressiva perdita di risorse psicofisiche da parte del soggetto, sottoposto a una pressione eccessiva e usurante, che trova il suo acme e paradossale punto d'arresto nell'infortunio stesso.

Nel caso del settore della cura e assistenza, l'eccessivo carico di lavoro si presenta non tanto sotto forma di prolungamento dell'orario ordinario (si tratta prevalentemente di lavoro su turni), quanto nell'intensificazione dei ritmi e delle procedure, causata dall'effetto congiunto dell'aumentato numero di utenti e della contrazione del personale, cui si accompagna del resto la pratica sempre più diffusa della cancellazione dei riposi settimanali. Tale contrazione viene segnalata nelle interviste come un fenomeno caratteristico degli ultimi cinque o sei anni, dunque contestuale all'attuale

fase di crisi economica e al conseguente taglio della spesa pubblica. Come chiaramente descritto nello stralcio qui riportato, la risposta organizzativa alla diminuzione di personale risiede nella standardizzazione dei processi lavorativi, che assume i tratti di una vera e propria “taylorizzazione” delle procedure di cura e assistenza. A ciò si accompagna, inevitabilmente, la perdita di autonomia dei lavoratori rispetto ai processi lavorativi, in favore di una rinnovata verticalizzazione del controllo, che appare legato non alla qualità della cura, bensì al rispetto dei tempi di esecuzione. Dal punto di vista della costruzione del rischio, esito di tale processo è la contravvenzione di fatto delle procedure di sicurezza che teoricamente dovrebbero organizzare il lavoro, a tutela contemporanea di utenti e operatori («Perché se anche tu fai le cose come te le hanno insegnate, non puoi fare con calma, e allora eviti un passaggio»).

La costruzione del rischio, oltre che all'intensificazione di ritmi e orari lavorativi, si lega a un ulteriore mutamento delle condizioni e della costruzione culturale del lavoro, in questo caso specificatamente legato alla condizione contrattuale instabile (stagionale e/o a tempo determinato): si tratta della dimensione della ricattabilità.

Secondo me per quanto riguarda il discorso salute e sicurezza siamo ancora radicati al discorso tempo determinato: hanno tutti paura di perdere il posto e quindi non dicono niente, vengono magari con un po' di influenza... È una cosa che ho vissuto anch'io sulla mia pelle: avevo appena iniziato, ho avuto una bronchite e me la sono tirata avanti, come si fa sempre, per la paura che dicano “Questa inizia già a mandarci malattia”. [...] Secondo me c'è questa brutta idea... anche perché adesso il rischio, appunto, siamo in una fase italiana assolutamente incerta sui posti di lavoro e sì, si sente: quando si è a tempo determinato si dice “No, no, tutto a posto” e si va. [Silvia, 45 anni, CA]

Siccome siamo stagionali, se ti vede un datore di lavoro che stai sempre in malattia, “Eh, cara mia, allora stai casa”, no? Infatti, dopo [l'*infortunio*] non mi hanno più presa in quell'albergo. Sì, ma non è solo il problema di quel posto, è il 90% degli alberghi della val di ***: praticamente tu non devi né ammalarti, né farti male, né niente. [...] Ma tutto questo succede perché il personale è contato. Non c'è il personale per il giorno di riposo, quelle sono le ore e si deve fare tutto. Questo è il problema. E sei costretto ad accettare perché sennò perdi la stagione. Tipo, io l'ho persa quell'anno dell'*infortunio*: la prima volta che ti fai male passi, la seconda... dopodiché è da quel momento che non trovo lavoro. Anche perché “Dove hai lavorato l'ultima volta?”, “Al *** [nome dell'albergo]”. Li chiamano: “Ma com'è quella?”, “Ah, quella è sempre malata, si è fatta male due volte”. E sei finita anche a livello lavorativo. [Svetlana, 48, TR]

Il fenomeno di crescente ricattabilità del lavoro si iscrive entro processi strutturali di mutamento, ormai peraltro diffusamente descritti e interpretati in letteratura, in particolare nei loro risvolti di condizionamento totalizzante (Gallino 2008), o biocapitalistico (Bazzicalupo 2006; Chicchi 2012) della dimensione lavorativa rispetto a quella esistenziale, così come in relazione alla specifica condizione lavorativa precaria (Armano, Murgia 2012). Tuttavia, preme qui evidenziare come il mutamento si ponga in relazione specifica alla costruzione di condizioni lavorative rischiose per la salute e sicurezza lavorativa. Il materiale empirico rimanda infatti a una diffusa condizione di rischio legata alla ricattabilità, declinata nel timore di perdere il lavoro o nel non vedersi rinnovato il contratto a causa dell'assenza. Tale timore conduce a condizioni/situazioni di rischio variabili: dal rientro prematuro a seguito di malattie o infortuni (con conseguenze talvolta assai invalidanti per il soggetto), al mancato utilizzo di quelli che sarebbero teoricamente diritti sanciti a livello normativo e contrattuale, quali appunto l'infortunio e la malattia. In tutti i casi, le persone intervistate descrivono la propria posizione al lavoro come apertamente ricattabile, con evidenti conseguenze in termini di contrazione – quando non annullamento – del tempo dedicato alla cura delle proprie condizioni fisiche (emergono peraltro non trascurabili conseguenze anche in termini di malessere e stress lavoro-correlato, dovute al fatto di lavorare in uno stato di salute compromesso). Dunque, nella traduzione in pratica della norma, vale a dire nelle pratiche di lavoro quotidiano dei soggetti intervistati, la tutela della propria salute rimane lettera morta e risulta “barattata” in nome di una sperata quanto ipotetica continuità lavorativa, entro relazioni che scivolano progressivamente dalla sfera contrattuale a quella dell'asservimento (Marazzi 1994): la ricattabilità, cui fa da corollario una pretesa di disponibilità totale e ad oltranza («quando si è a tempo determinato si dice “No, no, tutto a posto” e si va»), presuppone infatti la cancellazione del diritto, dunque della separazione tra prestazione lavorativa e individuo, in favore di una coincidenza totale tra vita e lavoro.

Proprio in relazione al binomio ricattabilità/disponibilità a oltranza si conferma inoltre la necessità di leggere in termini intersezionali il rischio (Walby 2007), tenendo conto della sua diseguale distribuzione (Di Nunzio 2011): i colloqui con lavoratori e lavoratrici migranti hanno lasciato infatti emergere in maniera particolarmente acuta e pervasiva la questione della ricattabilità, rivelandosi centrati sul timore costante di perdere il lavoro a seguito dell'episodio di infortunio, giacché al possesso di un regolare contratto si lega il rinnovo del permesso di soggiorno, che a sua volta

ipoteca pesantemente l'intero progetto migratorio. Tale saldatura restringe ulteriormente il potere di negoziazione, enfatizzando la dinamica ricattatoria e intensificando i rischi. Agli effetti perversi della regolazione del lavoro temporaneo e della sicurezza sul lavoro si aggiunge dunque in questi casi il fallimento delle politiche migratorie, che più che governare i flussi e il reclutamento dei/lle migranti, stanno provocando un grave danno allo sviluppo del paese ed alla sua coesione sociale (Livi Bacci 2011).

Abbiamo sinora visto come la costruzione di condizioni lavorative rischiose e il verificarsi di episodi d'infortunio sembri sfuggire al piano della pur rinnovata e intensificata regolazione giuridica, in particolare mediante due processi: l'abbassamento delle condizioni lavorative e la condizione di ricattabilità legata al rapporto contrattuale temporaneo. La costruzione di condizioni lavorative rischiose o, viceversa, sicure, si configura dunque come l'esito indiretto, mediato di processi più ampi – che attengono al mutare delle condizioni e del mercato del lavoro – la cui onda d'urto travolge il piano della regolazione. Dopo aver analizzato ciò che sfugge al piano normativo, procederemo di seguito all'analisi della traduzione in pratica di alcune specifiche norme del testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

4.2. Dentro la norma: la formazione in pratica e i “tradimenti” della regolazione

Entro un quadro di crescente frammentazione del mercato e dei percorsi lavorativi, così come di progressiva diffusione dei rischi in processi inter-organizzativi complessi, reticolari, distribuiti, nei quali tempi di vita e di lavoro appaiono sempre più inestricabilmente intrecciati, uno degli strumenti di maggior rilevanza ai fini della prevenzione è costituito senz'altro dalla formazione. Essa, infatti, molto più dei vari strumenti di controllo che le aziende possono mettere in atto, può consentire un maggior adattamento rispetto alla crescente complessità e frammentazione dei rischi che, come abbiamo visto nel precedente paragrafo, sfuggono sovente agli intenti regolatori. Tuttavia, anche rispetto ad uno strumento potenzialmente flessibile, dal complesso del materiale empirico raccolto emergono numerose zone d'ombra e criticità, in primo luogo legate alla condizione di temporaneità contrattuale:

Cosa succede? Che tante volte il datore di lavoro, specialmente per chi è un po' più burrascoso e cambia cuochi due volte all'anno, perché forse hanno una

cattiva gestione dell'ambiente, non gli fa né caldo né freddo [la formazione]. Perché tanto "Cosa gli faccio fare il corso a Tizio, Caio e Sempronio, perché tanto mi sta già sulle balle ancora prima che cominci e poi ne prendo un altro". Questo è successo anche a me. Allora o lo fanno loro o lo fa la moglie, ma te li vedi mai in cucina? Io no! [Mauro, 39 anni, TR]

Facevamo le prove con i vigili del fuoco per tutti, e anche i corsi, ma parlo del mio lavoro di *** [impiego precedente], perché qui non ho fatto corsi sulla sicurezza. Perché io sono stata per più tempo lì a *** e lì hanno fatto la formazione, non posso dire niente. Mentre negli altri posti ho lavorato poco: 4 mesi qua, 3 mesi lì, non ti posso dire. Lì non ho fatto niente, non sapevo com'erano le regole. [Nertila, 55 anni, CA]

In entrambi i comparti emerge una saltuarietà di fatto degli obblighi formativi, che si lega alla condizione di temporaneità del lavoro ma, soprattutto, al cambio frequente di contesto lavorativo. Come noto (Sargeant, Giovannone 2011), la permanenza breve entro un'organizzazione lavorativa disincentiva la parte datoriale a investire nella formazione dei dipendenti a termine: essi si configurano dunque come veri e propri "lavoratori di serie b", la cui scarsa conoscenza del nuovo contesto – già di per sé fattore di rischio aggiuntivo – si somma alla mancata formazione, di fatto aumentando i rischi per tale categoria.

La dimensione di formalità dell'assolvimento degli obblighi normativi in tema di prevenzione non emerge solo in relazione ai destinatari di tali obblighi, ma anche in relazione ai contenuti:

Per legge devono essere compilati dei piccoli test a crocette sulla sicurezza e sull'igiene. Molte volte sono dei test abbastanza banali, della serie: "L'affettatrice quando la smonti la prendi, la tiri al tuo compagno o l'appoggi con cautela?". Sono dei test abbastanza paradossali certe volte... cioè, se hai sbagliato la crocetta cosa succede? Ti mandano a scuola o continui a lavorare? Insomma, sono cose un po' di formalità. [...] A livello aziendale il responsabile della sicurezza sarebbe il datore di lavoro, chi ha il possesso di questo attestato, che è il responsabile per l'HACCP e per la sicurezza, ma comunque viene trattata in maniera molto più solida la sicurezza alimentare. [Luca, 31 anni, TR]

Di solito dei rischi si parla in generale ed è più facile che ti parlino del probabile incendio, e quindi ti fanno il corso su come fare se ci fosse da fare l'evacuazione all'interno della struttura. Mah, sì, quella formazione lì è obbligatoria: ce la devono fare ogni uno-due anni. [...] Ci vuole consapevolezza per prevenire. Perché non chiediamo ai dipendenti che corsi vogliono fare? Manca forse un po' l'attenzione, in aspetti piramidali, dai vertici, dove secondo me bisogna fermarsi e riflettere: cinque aggressioni nella struttura... Quando un consiglio di amministrazione o una direzione ha

consapevolezza che le aggressioni possono succedere o che abbiamo subito tutte queste cose... non è che gli operatori sono idioti e cercano di farsele dare. [Sara, 42 anni, CA]

Il complesso del materiale empirico delinea due aspetti principali in tema di contenuti della formazione. In primo luogo, la loro distanza e inadeguatezza rispetto alle pratiche lavorative concrete: la formazione assume in questo senso i tratti di un adempimento burocratico (i test) o logistico (le esercitazioni anti incendio), capace di incidere in maniera assai limitata sull'effettiva costruzione di procedure lavorative sicure nel quotidiano della vita organizzativa. In secondo luogo, le persone intervistate descrivono un'attenzione formativa alla sicurezza che si preoccupa più del lavoro inteso in quanto prodotto e servizio rivolto al pubblico-utenza, che non in quanto attività in grado di mettere potenzialmente a rischio chi la conduce. Così, nel comparto del turismo e ristorazione l'attenzione è rivolta principalmente agli aspetti d'igiene e conservazione alimentare, che non a quelli di sicurezza lavorativa, così come nel settore di cura e assistenza si dedica gran parte dello sforzo formativo alla gestione logistico-ambientale della messa in sicurezza degli ospiti in caso di emergenze, piuttosto che alle esigenze e ai rischi emergenti dai processi lavorativi (su cui spicca per frequenza di menzione il rischio di subire aggressioni da parte degli utenti, rispetto al quale lavoratori e lavoratrici intervistati/e denunciano una totale assenza di formazione, anche dal punto di vista del forte stress lavoro-correlato).

L'ultima dimensione analitica delineatasi nelle interviste, in relazione al complesso delle prescrizioni normative, non ha più a che fare con la loro formalità e mancanza di attinenza con la concretezza lavorativa, bensì con la vera e propria violazione della norma. Nella sua traduzione in pratica, la norma può non solo perdere la sua incisività sulle pratiche di lavoro quotidiane, ma anche tradire del tutto i suoi principî fondanti e il suo fine ultimo.

Dopo l'infortunio il datore di lavoro mi ha detto "ma perché non hai detto che era malattia?!". E poi la parte di infortunistica non te la racconta nessuno, non ti dice niente nessuno. Cominci come un cieco a lavorare, che non si sa cosa toccare e cosa fare. [...] Ma perché non fanno questa sorveglianza? Come fanno a pensare ad un albergo che tiene 100 persone e che ha 6 dipendenti? Chi è che fa riposo?! L'unica istruzione che riceve il personale è questa, quando fai il contratto ti dicono: "Se viene qualcuno e ti chiede, tu fai il riposo martedì, tu giovedì." Se per caso arriva il controllo di giovedì tu devi dire "Ho chiesto di fare oggi perché voglio avere la domenica libera". [Svetlana, 48, TR]

Dalla malattia mi hanno lasciata a casa. Al 100%! Me lo diceva anche qualche collega dentro. Perché io per loro ero un'infermiera nuova, capito? Eh, perché se la promessa era fino a ottobre, perché io sostituivo una che era in maternità. E mi avevano detto "Poi te lo rinnoviamo ancora" [...] E invece no. Manca poco che finissi sotto un ponte. [...] Niente, non mi ha parlato nessuno, come se non ci fossi stata: non mi ha parlato nessuno! Tutte le promesse che ci sono state prima, come se non fosse successo niente! [Nertila, 55 anni, CA]

La più frequente delle violazioni consiste nel tentativo, da parte datoriale, di evitare la regolare denuncia dell'infortunio, principalmente allo scopo di ridurre o azzerare l'eventuale assenza del/la dipendente (ma anche al fine di evitare l'apertura di procedure burocratiche ed eventuali controlli). In taluni casi, come ad esempio nel settore alberghiero, nelle punte stagionali l'assenza per infortunio o malattia non è neppure contemplata tra le eventualità, sia in virtù della forte pressione lavorativa sia, soprattutto, della carenza di personale. L'infortunio, di conseguenza, diventa un "lusso" che l'organizzazione, già al massimo della tensione lavorativa, non può permettersi, con una ricaduta del peso della sua gestione sulle spalle del lavoratore o della lavoratrice, vera e propria macchina di produzione. Inoltre, emerge la pratica diffusa e frequente della cancellazione dei riposi settimanali, contrattualmente previsti, che può rivelarsi in taluni casi sistematica ed estesa a tutto il corso della stagione, in altri – pressoché all'ordine del giorno – limitata ai periodi di maggior picco lavorativo.

Anche a proposito del piano delle violazioni va segnalata la diseguale distribuzione dei rischi (Di Nunzio 2011) e l'utilità di impiegare lenti analitiche intersezionali rispetto alla loro costruzione (Walby 2007): sono infatti i/le migranti coloro che nel campione di intervistati/e risultano oggetto delle maggiori e più aperte violazioni (mancata formazione, pressioni per non denunciare l'infortunio, mancato rinnovo del contratto e – dato a margine della questione sicurezza, ma complessivamente rilevante – sotto-inquadramento rispetto alle effettive mansioni e minor retribuzione). Nei casi di violazione del piano normativo, ancora una volta si delinea la dimensione del ricatto: nel caso paradigmatico di eventuali controlli, infatti, l'occultamento della reale condizione lavorativa deve necessariamente fare conto sulla forzata connivenza di lavoratori e lavoratrici.

Un ultimo genere di violazione o tradimento, non formale ma fattuale, consiste nel mancato rinnovo del contratto a seguito dell'evento infortunistico. La condizione contrattuale temporanea, già fonte di

ricattabilità e pertanto di incremento dei rischi, diviene qui pretesto per contravvenire nella pratica al diritto sancito di denuncia di infortunio, confermando negli esiti e rafforzando in termini di asimmetria di potere il dispositivo della ricattabilità, che si presenta dunque come vera e propria regola non scritta, in grado di organizzare attorno a sé un sistema di regolazione alternativo a quello normativo.

Conclusioni

In questo contributo si è cercato di mettere in luce in qual modo la recente normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro – che riconosce gli stessi diritti e tutele a tutti i/le lavoratori/trici, a prescindere dalla forma contrattuale di impiego – sia stata recepita dalle organizzazioni, spesso restie ad accettare gli obblighi formali della regolazione nazionale e, ancor più, sovranazionale.

Il tema della sicurezza sul lavoro è divenuto nell'ultimo decennio un importante oggetto di discussione pubblica, occupando una posizione di rilievo nell'agenda politica europea. Le ragioni di questo rinnovato interesse sono riconducibili sia all'aumento dei livelli di disoccupazione, sia ai cambiamenti intervenuti negli ultimi anni sul fronte della competizione internazionale. Nei periodi caratterizzati da elevata disoccupazione e da forte competizione, infatti, si corre il rischio di privilegiare la crescita quantitativa dell'occupazione rispetto alla qualità, in termini di natura e contenuto, dei posti di lavoro. La promozione della qualità è così diventata – quantomeno sulla carta – uno dei principî guida del processo di modernizzazione del modello sociale europeo e la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano uno degli aspetti centrali della politica sociale dell'Unione Europea. La valorizzazione di questi temi ha toccato, da una parte, l'aspetto normativo, dall'altra, la maggiore attenzione alle attività di formazione, orientamento e promozione in favore di un ambiente di lavoro sicuro.

Ma come sono stati tradotti il rinnovamento della normativa e delle attività di formazione nei singoli contesti nazionali e soprattutto nelle singole organizzazioni? Si è assistito a un rinnovato impegno da parte di tutti gli attori interessati, al fine di migliorare i risultati in materia di salute e sicurezza, o si tratta di retoriche che poco hanno a che fare con le mutate condizioni dei luoghi di lavoro?

In questo contributo abbiamo discusso gli esiti di una ricerca condotta in

provincia di Trento, nei settori del turismo e della ristorazione, da un lato, e della cura e assistenza alla persona, dall'altro. I soggetti intervistati – lavoratori e lavoratrici con contratti a termine – raccontano delle esperienze lavorative tanto individualizzate quanto trasversali. In termini generali, è possibile affermare che, per quanto la sicurezza sul lavoro venga costantemente posta tra le priorità delle attività istituzionali, sembra tuttavia restare una questione latente, che riemergere in tutta la sua drammaticità solo nel momento in cui l'ennesimo caso di morte sul lavoro mette in luce come le dinamiche sottese al postfordismo non abbiano eliminato le dimensioni del rischio e della fatica del lavoro, ma le abbiano piuttosto accentuate. La temporaneità dei rapporti di lavoro ha infatti comportato un notevole aumento dei fattori di stress e, dunque, di rischiosità associata al lavoro, pur in presenza di una retorica crescente sull'importanza della sicurezza (che si traduce in un approccio esclusivamente formale alla prevenzione), con uno scarto notevole tra l'adempimento delle procedure previste dalla normativa e la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro, accompagnata dall'investimento sulla cultura organizzativa della sicurezza.

In questo contesto, i temi della salute e della sicurezza del lavoro vanno messi in relazione con il più generale problema della qualità della vita lavorativa (Gosetti 2012). La svolta biocapitalistica assunta dal sistema economico globale si regge infatti su due pilastri: quello del rapporto tra occupazione e vita e quello della tradizionale qualità del lavoro, cioè della relazione tra lavoratore/trice e contesto organizzativo. Come messo in luce nell'analisi del materiale empirico, per comprendere la traduzione in pratica del Testo Unico 81 occorre accendere i riflettori sia sui rischi che non riguardano nello specifico la regolazione in materia di sicurezza sul lavoro, sia sugli effetti perversi della legge e sui modi in cui viene esplicitamente violata dai principali debitori di sicurezza, vale a dire i datori di lavoro.

La ricerca qui presentata mostra in primo luogo come il soggetto nel capitalismo tecno-nichilista (Magatti 2009) si trovi costretto a proporre un'immagine impeccabile del suo corpo pubblico al lavoro, anche quando sia la sua stessa salute ad essere compromessa. La paura di un mercato del lavoro che è feroce, che ha tempi rapidissimi, e che se sbagli ti esclude, costringe a reagire – soprattutto chi è impiegato con contratti a termine – simulando un'immagine e un corpo corrispondente al corpo immaginario richiesto dal mercato (Armano, Murgia 2011). Non tutti i/le precari/e, però, esperiscono le stesse condizioni di rischio. Come già evidenziato nel corso di questo contributo, la sicurezza – o meglio l'insicurezza – viene infatti costruita in termini intersezionali, come prodotto dell'intreccio di più

condizioni, caratteristiche, situazioni, che insieme concorrono a costruire i rischi sul lavoro. In questo senso, appare particolarmente emblematica e significativa la condizione dei/lle lavoratori/trici migranti, che si costruisce su molteplici dimensioni: contrattuale, professionale, organizzativa e di (mancato) riconoscimento della cittadinanza.

L'altro fronte su cui occorre concentrare l'attenzione riguarda invece l'ambito di competenza della normativa in questione e le dinamiche organizzative attraverso cui viene messa in atto. Come si è visto a più riprese nel corso di questo contributo e come viene da più parti sottolineato (Giovannone, Tiraboschi 2011), la formazione di un lavoratore temporaneo gioca un ruolo di rilievo nel garantire delle adeguate condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò implicherebbe tuttavia un'attenzione alla prevenzione (attraverso la formazione, ma non solo) che non sia concentrata esclusivamente sulla prevenzione secondaria (meno costosa delle rimozioni delle cause del rischio), ma che metta in atto un cambiamento strutturale che dovrebbe riguardare al contempo tecnologie e organizzazione del lavoro (Gosetti 2012), includendo dunque sia la formazione, sia la gestione degli orari di lavoro e il rispetto dei riposi settimanali, sia il corretto utilizzo – e non, come emerge dalle esperienze dei soggetti intervistati nel corso della ricerca, l'abuso – dei contratti a termine.

Per fare in modo, quindi, che la regolazione in materia di sicurezza incida nei singoli luoghi di lavoro appare innanzitutto necessario pensare delle politiche sociali che riducano la ricattabilità dei soggetti e diano loro la possibilità di rifiutare condizioni di lavoro particolarmente rischiose. In secondo luogo, è importante sviluppare interventi organizzativi che, in linea generale, investano sullo sviluppo di culture lavorative di promozione della salute e della sicurezza. Più nello specifico, tale investimento dovrebbe essere rivolto alla costruzione collettivamente condivisa di pratiche e routine lavorative sicure, concepite per far fronte alla progressiva precarizzazione del lavoro, includendo nel processo di costruzione di un "lavorare sicuro" anche chi attraversa le organizzazioni per limitati periodi di tempo. Il successo della regolazione in questo ambito potrà infatti essere raggiunto solo se saremo in grado di rifiutare con decisione la progressiva disgiunzione tra sicurezza e lavoro, tra diritto alla salute e crescita economica.

Riferimenti bibliografici

- Armano E., Murgia A. (a cura di) (2012), *Mappe della precarietà. Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, I libri di Emil, Bologna.
- Armano E., Murgia A. (2011), *Corpi di knowledge workers forzatamente a disposizione*, "M@GM@ - Rivista internazionale di Scienze Umane e Sociali", Vol. 9, N. 2; disponibile al sito: http://www.magma.analisiqualeativa.com/0902/articolo_02.htm
- Barbieri P., Scherer S. (2008), "Flexibilizing the Italian Labor Market. Unanticipated Consequences of Partial and Targeted Labor Market Deregulation", in Blossfeld H.P. et al. (a cura di), *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 155-180.
- Barrett B., Sargeant M.G. (2008), *Health and Safety Issues in New Forms of Employment and Work Organization*, "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", Vol. 24, N. 2, pp. 243-261.
- Bazzicalupo L. (2006), *Il governo delle vite: biopolitica ed economia*, Laterza, Roma-Bari.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Borgi V., Grandi S. (a cura di) (2013), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza del lavoro*, numero monografico della rivista "Sociologia del Lavoro", Vol. 130.
- Chicchi F., Leonardi E. (a cura di) (2011), *Lavoro in frantumi. Condizione precaria, nuovi conflitti e regime neoliberista*, Ombre Corte, Verona.
- Chicchi F. (2012), *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo contemporaneo*, Mondadori, Milano.
- Corbisiero F., Rizza R. (2009), "Frammentazione del lavoro e crescita dell'insicurezza", in Cimaglia M.C. et al. (a cura di), *Tra imprese e lavoratori. Una ricerca sul lavoro non standard in Italia*, Mondadori, Milano, pp. 5-23.
- Di Nunzio D. (a cura di) (2011), *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, Roma.
- Gallino L. (2008), "Biopolitiche del lavoro", in Demichelis L., Leghissa G. (a cura di), *Biopolitiche del lavoro*, Mimesis, Milano-Udine, pp. 16-17.
- Gherardi S., Lippi A. (a cura di) (2000), *Tradurre le riforme in pratica*, Cortina, Milano.
- Gherardi S., Lippi A. (2002), "La traslazione come metodo e come metafora" in Battistelli F. (a cura di), *La cultura delle amministrazioni pubbliche tra retorica ed innovazione*, Franco Angeli, Milano, pp. 167-186.
- Giovannone M., Tiraboschi M. (2011), "Work Organisation, New Forms of Employment and Good Practices for Occupational Health and Safety: Evidence from Italy within the European Context", in Sargeant M., Giovannone M. (a cura di), *Vulnerable Workers. Health, Safety and Well-being*, Gower Publishing, Farnham, pp. 93-120.
- Gosetti G. (2012), *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione*

- al tempo della flessibilità*, Franco Angeli, Milano.
- Livi Bacci M. (2011), *Per un nuovo sistema di regolazione dell'ingresso degli immigrati*, 1° Conferenza Nazionale sull'Immigrazione "Oltre la paura, per l'Italia della convivenza" - Roma, 25-26 marzo.
- Magatti M. (2009), *Libertà immaginaria. Le illusioni del capitalismo tecnonichilista*, Feltrinelli, Milano.
- Marazzi C. (1994), *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Casagrande, Bellinzona.
- McCall L. (2005), *The Complexities of Intersectionality*, "Signs", Vol. 30, N. 3, 1771-1800.
- Moffa G. (2012), *La resistibile ascesa del lavoro flessibile. Incidenti e morti sul lavoro*, Ediesse, Roma.
- Murgia A. (2010), *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, I libri di Emil, Bologna.
- Regalia I. (2009), *Regolare le nuove forme d'impiego: esperimenti locali di flexicurity in Europa*, Franco Angeli, Milano.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di) (2012), *Precarious Work and High-Skilled Youth in Europe*, Franco Angeli, Milano.
- Sargeant M., Giovannone M. (2011), *Vulnerable Workers. Health, Safety and Well-being*, Gower Publishing, Farnham.
- Underhill E.M., Quinlan M.G. (2011), *How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers*, "Relations Industrielles", Vol. 66, N. 3, pp. 397-421.
- Walby S. (2007), *Complexity Theory, Systems Theory, and Multiple Intersecting Social Inequalities*, "Philosophy of the Social Sciences", Vol. 37, N. 4, pp. 449-470.