

INTRODUZIONE

La causa della situazione attuale è da ricercarsi in di due principali fattori: politiche del lavoro errate e una radicata mentalità che continua a considerare i lavoratori come un mero costo da comprimere il più possibile. Non solo lavoro nero e lavoro sommerso: gli abusi dovuti alla precarizzazione del lavoro in Italia sono di fatto sistematici e sistemici in ogni settore, nessuno escluso. Il tema lavoro non appare come una priorità: tutte le misure introdotte negli ultimi anni altro non sono che soluzioni-tampone, di fatto ben poco utili al miglioramento delle condizioni dei lavoratori di questo Paese.

Con lo Statuto dei lavoratori negli anni Settanta si era creata una legislazione quasi speciale nell'ordinamento italiano, volta a proteggere i lavoratori e a equilibrare gli innaturali e congeniti squilibri del rapporto di lavoro; in questi rapporti, infatti, c'è una parte "ontologicamente" forte, ossia il datore di lavoro, che detiene gli strumenti e i mezzi di produzione, e dall'altra parte c'è il lavoratore, che di fatto, come dice la parola stessa, è subordinato al volere e al potere del suo datore.

Arriva il Pacchetto Treu, un insieme di norme introdotte dal governo Prodi nel 1997 allo scopo di «promuovere l'occupazione». È la famigerata flexicurity, una politica attiva del lavoro che si basa su una strategia precisa: aumentare flessibilità e sicurezza sul mercato del lavoro grazie ad accordi contrattuali flessibili che rendono più semplice il licenziamento e l'assunzione, e politiche di welfare in grado di garantire un sostegno al reddito durante le transizioni occupazionali. Qualcosa però sembra essere andato storto. E non esattamente in maniera imprevista.

Si raggiunge l'apice con il Jobs Act: ossia, maggiore flessibilità nei licenziamenti, precarizzazione dei rapporti di lavoro con preferenza per i posti a termine piuttosto che quelli a tempo indeterminato, e addirittura la flessibilizzazione della gestione dei rapporti di lavoro, con la possibilità anche di demansionare i lavoratori. Fino al 2015-2016 si riteneva che la flessibilità avrebbe aumentato i posti di lavoro; diciamo che questa cosiddetta politica si è rivelata un boomerang, o meglio, si è rivelata per quello che era: disastrosa. Perché i dati parlano chiaro: sì, è vero che forse sono aumentati o comunque sono stati recuperati posti di lavoro, ma questo ha portato una conseguenza abbastanza prevedibile – una conseguenza di cui, anche all'epoca, tutti i commentatori, o almeno quelli non ideologizzati, già parlavano: si trattava di una politica che avrebbe di fatto portato a un crollo delle retribuzioni. Ecco perché retribuzioni e quindi anche il potere d'acquisto sono tra i più bassi d'Europa.

La giurisprudenza è stata ipergarantista nei confronti dei lavoratori fino alla fine dei primi anni Duemila, poi ha un po' allargato le maglie seguendo la tendenza legislativa. Ultimamente, però, è tornata a essere molto più garantista sul piano del riconoscimento delle tutele dei lavoratori. Faccio un esempio, tornando alla questione delle retribuzioni, che in alcuni casi sono bassissime (e addirittura i minimi contrattuali previsti dai contratti nazionali sono quasi al di sotto della soglia di povertà): negli ultimi anni è stata la giurisprudenza a intervenire a tutela dei lavoratori per porre un argine rispetto a quella che è una sorta di giungla dal punto di vista delle retribuzioni. Con le sentenze del 2023 e del 2024 ha dichiarato addirittura la nullità parziale di diversi contratti collettivi che disponevano minimi contrattuali in contrasto con l'articolo 36 della Costituzione. Abbiamo assistito a un intervento proattivo della giurisprudenza laddove il legislatore non solo non si occupa di salario minimo, ma addirittura apre le porte a una legislazione che va a diminuire ulteriormente il potere contrattuale.

Stiamo assistendo a una sorta di primavera del diritto del lavoro sempre inaugurata dalla giurisprudenza riguardo alle condizioni lavorative. Nel cosiddetto "mondo del lavoro 4.0" il lavoratore – pensiamo soprattutto a quelli dei servizi – deve essere sempre connesso e reperibile; la giurisprudenza ha iniziato a parlare, da due anni a questa parte, di "ambiente lavorativo stressogeno"; non si parla solo di mobbing: si parla di stress lavorativo così da dare un perimetro di tutela molto ampio per migliorare le condizioni dei lavoratori.

L'emergenza Covid ha sensibilizzato un po' tutti i lavoratori sulla necessità che il posto di lavoro garantisca una qualità della vita lavorativa. Infatti, ora più che mai i lavoratori fanno sempre maggiore attenzione alle condizioni, agli orari, alla

¹ Riassunto per ECCOCl da Gigi Bacchetta. Segnalazione errori: gigi.bacchetta@cgilpiemonte.it

qualità del lavoro. Nessuno è più disposto a quelle grandi maratone che si facevano una volta. Tra le più importanti innovazioni occorre poi menzionare il whistleblowing.

Appare evidente come il quadro del diritto del lavoro italiano oggi, nel 2025, sia abbastanza composito: se da un lato il Paese sta subendo le conseguenze di vent'anni abbondanti di politiche di flexicurity che hanno portato a un crollo delle retribuzioni, dall'altro lato lo sguardo è invece positivo, tra normative all'avanguardia e una giurisprudenza che cerca di arginare un insieme di storture: abusi sistematici, tra lavoro nero e irregolarità estese; un fenomeno dalle proporzioni non esattamente trascurabili, come dimostreranno i dati del rapporto annuale di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che esegue controlli in base alle risorse che ha, perché il numero di ispettori è sottodimensionato rispetto al territorio con conseguenze sui controlli.

CAPITOLO 1. Nessuno ha più voglia di lavorare in Italia. Una leggenda metropolitana dura a morire

Giornali e talk show sono invasi dalle testimonianze di imprenditori che si lamentano di non riuscire in alcun modo a trovare personale per le proprie attività. Ristoratori, albergatori, commercianti, padroncini, titolari di imprese della logistica: la lista degli impresari in preda alla disperazione è lunghissima; non è però una dinamica recente; risale, invece, a svariati decenni fa. Troviamo infatti tracce di articoli di stampa che trattano proprio di questa presunta e atavica mancanza di voglia di lavorare degli italiani fin dagli inizi del Novecento. Ed è molto interessante se pensiamo che i giovani di allora, che venivano accusati dai padri o nonni di non essere pronti al sacrificio, oggi sono proprio gli stessi padri e nonni che puntano il dito contro i propri figli e nipoti, muovendo le stesse identiche accuse.

Articolo apparso su La Stampa, edizione Sanremo, nell'agosto del 1977. Nel pezzo, il cronista quasi si rammarica del fatto che i giovani abbiano come unica aspirazione quella di voler fare gli impiegati. "Lavorare nei campi? Assolutamente no: questi ragazzi sembrano non avere alcuna intenzione di sporcarsi le mani, anche se di opportunità sul territorio ce ne sarebbero eccome. Sono mille i giovani che cercano lavoro - iscrizioni alle liste di disoccupazione - situazione particolarmente pesante a Sanremo. Ci sarebbe uno sbocco: l'agricoltura".

Sempre nel 1977: mentre ci sono più di quarantaseimila posti disponibili in tutta l'Italia, solo 196 sono i giovani disposti a lavorare in campagna. Molto spesso i giornali, la politica e le organizzazioni sindacali puntano il dito proprio contro quei giovani che hanno avuto l'ardire di studiare e che ambiscono a occupazioni in linea con i propri studi e interessi. Sempre nel 1977, è il segretario generale della Cisl Luigi Macario a scagliarsi dalle colonne de La Stampa contro quello che definisce un sistema scolastico deleterio. Il problema, secondo Macario? La scolarizzazione di massa. Avete capito bene. «Non è vero che non ci sia offerta di lavoro da parte del sistema produttivo, ma è un tipo d'offerta che non s'incontra con la domanda, oggi costituita in massima parte da diplomati e laureati» dichiarava all'epoca Renato Buoncristiani, vicepresidente di Confindustria.

Le lamentele proseguono anche negli anni Ottanta in cui sono gli imprenditori a iniziare a protestare a gran voce contro le presunte pretese assurde di questi giovani, accusati di essere fannulloni e privi di spirito di sacrificio come si può leggere in un articolo pubblicato nel settembre 1983 e intitolato «La fabbrica dei giovani disoccupati». L'unica cosa che cambia nel tempo sono i protagonisti delle proteste: una volta erano padri e nonni a scagliarsi contro figli e nipoti, mentre oggi a muovere le stesse critiche sono quegli stessi figli e nipoti che, un tempo, venivano additati come fannulloni. Corsi e ricorsi storici.

Negli anni Novanta arrivano poi le lamentele degli imprenditori del settore balneare e turistico: «Mancano bagnini»; nell'aprile del 1990 "Mancano infermieri? Cerchiamoli in Sud America" con Bertolaso che se ne esce con la stessa soluzione anche nel 1991. «Per tentare di risolvere i drammatici problemi della cronica carenza di infermieri, l'Italia aprirà le porte a tremila professionisti argentini, figli di ex emigrati».

Altro articolo «Mancano gli apprendisti. I disoccupati iscritti sono 2700 ma la reale disponibilità di manodopera è inferiore» pubblicato da La Stampa, edizione Verbania, nel gennaio del 1991: «Gli iscritti arrivano alla spicciolata, si informano, qualcuno scorre rapidamente le offerte affisse in bacheca. Non ci si ferma molto, non si formano code. Solo verso mezzogiorno, quando vengono esposte le graduatorie, c'è ressa. Il direttore Stefano Mazza commenta: "Non è questo il periodo di maggior movimento. Saremo più impegnati il mese prossimo, quando gli alberghi assumeranno per la stagione. Come tra ottobre e novembre, quando i lavoratori del turismo si iscrivono nuovamente per percepire l'indennità di disoccupazione"» si legge. E poi, ancora: Qualche imprenditore lamenta richieste inevase, avvisi affissi in

bacheca che restano senza risposta. “Per quanto ci riguarda” ribatte Mazza “evadiamo le richieste in giornata e rilasciamo il nulla osta entro dieci giorni. Per le richieste di manodopera specializzata, vige la chiamata nominativa. Non possiamo far altro che affiggere gli avvisi in bacheca: se nessuno si presenta all’imprenditore, non dipende da noi”. Il direttore azzarda: “Forse non tutti leggono con attenzione questi annunci, forse la prevalenza di manodopera femminile contribuisce a creare difficoltà in qualche settore a prevalente occupazione maschile.

“Nizza scopre che nessuno vuole lavorare nei fast food», La Stampa, 30 aprile 1992; nel maggio del 1994, le lamentele degli albergatori liguri trovano nuovamente spazio sulle colonne de La Stampa. «Un'albergatrice: “I disoccupati della zona non si adattano. In provincia c'è poco lavoro ma io non trovo dipendenti”» si intitola l'articolo.

Nel luglio del 1999 il lungo j'accuse proviene da un imprenditore veneto: «“Lavorare al Nord? No grazie.” Così ci hanno risposto centocinquanta operai siciliani. A Carmignano c'è una ditta che lavora nel trasporto di ghiaia e rifiuti speciali. È in rapida crescita e cerca nuovi autisti. Li paga magnificamente: sui quattro milioni al mese, lo stipendio di un professore universitario agli esordi. Eppure, ecco la notizia, sono stati interpellati i disoccupati siciliani, tramite gli uffici di collocamento di Palermo e Catania. In centocinquanta hanno preso in considerazione l'offerta (gli altri non l'hanno neanche guardata), ma l'hanno rifiutata pressoché tutti, e perfino con male parole. Non vogliono salire al Nord» si legge e poi punta il dito anche contro gli extracomunitari, che potrebbero ricoprire quei posti vacanti, ma che per l'imprenditore non sono assolutamente adatti. Gran parte di queste persone le abbiamo contattate tre o quattro volte, a orari sempre diversi, e le trovavamo solo dalle otto di sera in poi: il che vuol dire (del resto, lo ammettevano anche loro) che lavoravano in nero.

Marzo del 2000. Qui abbiamo i capi d'azienda del settore industriale che si lamentano dell'assenza di persone disposte a lavorare come operai. Il titolo annuncia: «Mancano operai per le industrie. Ma i disoccupati non rispondono». «Il settore industriale denuncia una carenza di manodopera. Lo afferma Marco Bisagno, vicepresidente di Assindustria.

CAPITOLO 2. Nessuno ha più voglia di lavorare in Italia. La narrazione mediatica ai giorni nostri

Il fenomeno del «nessuno ha più voglia di lavorare» ha radici molto antiche, addirittura ne ritroviamo tracce fin dal 1800. Tuttavia, ciò che distingue gli articoli più vecchi da quelli che hanno preso piede mediaticamente negli ultimi dieci anni circa è la proporzione. Negli anni Dieci e Venti del terzo millennio quello delle lamentele è diventato un vero e proprio genere letterario a sé stante; il vero e proprio volano di questo genere di fan fiction parte dalla fine del 2018 quando si inizia a discutere seriamente dell'introduzione, poi attuata nel 2019, del reddito di cittadinanza.

Negli anni 2019-2024 si è assistito al picco massimo di pubblicazioni di lamentele di ogni genere, anche complice il fatto che, dopo qualche tempo, gli imprenditori hanno iniziato a «mangiare la foglia»: le proteste, anche completamente inventate o che presentavano lacune evidenti persino per un bambino delle elementari, portavano una marea di promozione gratuita tra articoli, riprese, polemiche sui social e dibattiti nei talk show. Pubblicità come se piovesse senza dover scucire nemmeno un euro. Un sogno. Sogno che, però, a un certo punto si è scontrato con qualcosa che in Italia non è mai stato una prassi giornalistica così diffusa e quotata: quella del fact-checking. Anzi, sarebbe più corretto definirla debunking.

Il settore che detiene il maggior numero di implorazioni è sicuramente quello della ristorazione e del turismo, che per molti anni ha cercato di mettere in correlazione la mancanza di giovani disposti a lavorare come camerieri e baristi con l'esistenza del reddito di cittadinanza. E tutto questo nonostante, dati ufficiali alla mano, la percentuale di giovani titolari di assegno rdc fosse davvero irrisoria. Due episodi divennero particolarmente virali: il primo, diffuso dal Corriere nella sezione torinese, raccontava la storia di un piccolo bistrot che non riusciva in alcuna maniera a trovare personale. «Eppure» garantiva il titolare «il menù in busta paga è più che dignitoso: 1700 euro (netti) al mese, per dodici mensilità, per cuoco e aiuto cuoco, e 1400 euro per cameriere di sala». Lo straziante appello che commosse mezza Italia continuava: «Non riesco ad assumere, quindi chiudo bottega».

Peccato, però, che pochi giorni dopo l'uscita dell'articolo io sia stata contattata da due ex dipendenti del piccolo bistrot torinese. Uno dei due era stato licenziato proprio il Primo Maggio, il giorno precedente all'uscita del pezzo sul Corriere. Le versioni dei due ex lavoratori, decisamente opposte rispetto a quella fornita dal titolare, le raccontai su ilfattoquotidiano.it. «Ho mandato un curriculum in risposta a un annuncio di lavoro pubblicato, si cercava un capo partita ai primi di cucina piemontese, un ruolo ben diverso rispetto a quello che mi sono ritrovato a svolgere durante la prova,

lavorando con il pesce. Avrei dovuto prendere in gestione il bistrot dopo una settimana di prova in affiancamento, regolarmente contrattualizzato. Prendere in gestione significa, di fatto, occuparmi di tutto da solo: dal lavare i piatti alla preparazione delle portate in cucina. Il contratto? Un sesto livello del ccnl dei pubblici servizi, con la qualifica di aiuto cuoco» mi spiegò Paolo, il cuoco appena licenziato. Un sesto livello dei pubblici servizi è del tutto inadeguato rispetto al ruolo che Paolo avrebbe dovuto ricoprire all'interno del bistrot. Si trattava di circa 1700 euro al mese, sì, ma per quarantasette ore e mezza settimanali, comprensive di ogni istituto aggiuntivo. Insomma, non esattamente definibili netti, come invece lasciava intendere il ristoratore nell'intervista al Corriere.

Poche settimane dopo fu la volta del titolare di una storica caffetteria bolognese, che si lamentava dalle colonne de la Repubblica di non riuscire a trovare baristi che avessero voglia di lavorare. «Non trovo un barista per 1300 euro netti per sei ore al giorno» recitava il titolo; «Un regolare contratto a tempo indeterminato al quinto livello del ccnl del Turismo, stipendio netto di 1300-1400 euro al mese per sei ore e quaranta minuti al giorno, sei giorni a settimana, inclusi i weekend» dichiarava al quotidiano, raccontando di decine di colloqui andati a vuoto. Peccato che lo stesso imprenditore avesse contemporaneamente dichiarato all'Ansa: «Personale non se ne trova, non rispondono nemmeno all'annuncio. Da quando è apparso il cartello, circa una settimana fa, abbiamo avuto solo una richiesta di appuntamento, da parte di una persona che poi non si è presentata». Insomma, tra decine di colloqui a vuoto e una sola richiesta di appuntamento andata a vuoto c'è una bella differenza. Anche in questo caso entrai in contatto con un giovane che aveva lavorato per questo famoso chiosco, ma a condizioni molto differenti da quelle raccontate ai media. Lo riportai su ilfattoquotidiano.it. «Nei 1300 euro mensili sono incluse la tredicesima, la quattordicesima e anche il tfr per i primi sei mesi, e successivamente vieni obbligato a versare il tfr in un fondo pensione perché il titolare non vuole che resti in azienda. Per percepire mensilmente tredicesima e quattordicesima, l'azienda obbliga il dipendente a firmare un documento dove, in sostanza, è il lavoratore stesso a dichiarare di volerle ricevere in busta paga.»

Altro articolo uscito su L'Unione Sarda nel marzo del 2023: «Camerieri e baristi? Pensano ai soldi. Manca lo spirito di sacrificio», «I giovani pensano solo ai soldi», «Vogliono il weekend libero»... questa la serie di scuse elencate. Peccato che gli imprenditori del turismo e della ristorazione, quando si tratta di spiegare perché trovino sempre meno persone disposte a lavorare nel settore, non citino mai una volta la vera radice del problema: l'enorme incidenza di nero e di contratti irregolari. Un'incidenza così alta che il settore detiene da anni la pole position nella classifica dei più irregolari d'Italia – e questo secondo i dati ufficiali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Passiamo all'Anno Domini 2023, con un fact-checking che per me è stato semplicissimo da condurre: il protagonista dell'ennesimo j'accuse contro i giovani sfaticati era il proprietario di una nota pasticceria che si trovava praticamente sotto casa mia. «Abbiamo chiuso il 31 dicembre. Per non riaprire più» racconta, senza trattenere la commozione, il titolare. «Perché? Ho ottantatré anni, è arrivato il momento di andare in pensione. E poi non c'è nessuno che voglia proseguire l'attività. Nessuno disposto a sacrificarsi, come ho fatto io, per oltre cinquant'anni. Manca manodopera specializzata, sia per quanto riguarda la produzione sia per la vendita.» Un problema comune a tanti colleghi: «Le scuole non sfornano più niente di buono: ragazzi che sanno a malapena riempire un cannoncino, ma hanno pretese da professionisti». Mesi fa la pasticceria cercava una cameriera: «Abbiamo ricevuto quattrocento curriculum ma non siamo riusciti ad assumere nessuno. L'unica candidata papabile non voleva perdere il sussidio». E poi: «Anche i clienti che vogliono pagare il cappuccino con la carta di credito... io resto sempre molto perplesso» si leggeva.

Il vero motivo: prezzi altissimi, urla contro i dipendenti davanti a tutti, maleducazione anche con i clienti. Non solo: pare che il proprietario del bar avesse ben pensato di comunicare la chiusura del locale ai pochi dipendenti rimasti solamente all'ultimo momento utile, togliendo loro di fatto la possibilità di cercare un altro lavoro con calma. Insomma, anche in questo caso i giovani c'entravano ben poco con l'ingloriosa fine della caffetteria, che per anni era sopravvissuta solo grazie alla storica nomea, legata a servizi e qualità da tempo ormai scomparsi.

Nell'estate del 2023 uscì sul supplemento L'Economia del Corriere della Sera un articolo dal titolo: «Bagnini introvabili: "Offro da 1800 euro a 3000 euro al mese ma nessuno vuole farlo". Rischio torrette vuote sui lidi italiani. Se in questi giorni hanno fatto discutere le inchieste sulla carenza di camerieri, baristi e cuochi nei locali sulle spiagge italiane, a mancare sui lidi per la stagione 2023 saranno anche i bagnini. E la ragione non sembra essere legata in questo caso alle irregolarità contrattuali o agli stipendi bassi». Spoiler: e invece la ragione è esattamente quella. Da anni. «Le dico che non è lo stipendio il problema perché parlo con i ragazzi. Il maggio scorso uno ha lasciato perché non voleva pulire la spiaggia: mi ha colpito perché prendeva circa duemila euro al mese. La motivazione? Non voleva svolgere una mansione considerata umile» dichiarava al quotidiano Battistoni, il proprietario di uno stabilimento balneare romagnolo, nonché titolare di una cooperativa di bagnini.

Non tutti gli stabilimenti sottopagano il personale, ci mancherebbe, ma la percentuale di attività che non trattano bene i propri lavoratori in questo comparto è altissima, pari a circa sette imprese su dieci. Ed esattamente come nella ristorazione, le irregolarità che vanno per la maggiore sono le stesse: contratti in «grigio» da poche ore a settimana, straordinari infiniti e spesso non pagati, settimane lavorative da sessanta o settanta ore, giorni di riposo che in stagione non esistono, il tutto per stipendi ben lontani dai 1800-3000 euro al mese sbandierati sui media.

Una delle richieste più comuni negli stabilimenti balneari è quella di assumere un bagnino con brevetto, ma per poi obbligarlo fare anche lo «spiaggino», ovvero il lavoro di chi deve sistemare e pulire le spiagge, e stare dietro ai clienti. Ecco, peccato che tutto ciò sia totalmente irregolare dal punto di vista contrattuale. Insomma, anche in questo caso non sono i giovani che non hanno voglia di lavorare, ma forse i titolari che non hanno molta voglia di seguire le regole.

«Ho fatto il bagnino per cinque mesi senza mai un giorno di riposo, se non a maggio e dopo metà settembre. Prendevo 600 euro al mese in nero. E non è che fossi sfigato io, eravamo tutti messi così. Anzi, siamo ancora messi così. Ma chi l'ha mai visto un contratto davvero regolare? E anzi, se penso a quanto costa noleggiare lettino e ombrellone in certi stabilimenti che sottopagano i ragazzi che ci lavorano... Uno schifo. Il Salento, una meraviglia per i turisti, guarda. Peccato che noi che lavoriamo nelle attività sul territorio così tanto felici non siamo».

Estate del 2024: su la Repubblica uscì un altro articolo a riguardo. «Le spiagge a caccia di bagnini. “Ai ragazzi non interessa più”». Nell'articolo si raccontava: «Gli operatori del sistema turismo dicono che lo stipendio del bagnino è lo stesso di sempre: 1400-1500 euro al mese, per otto ore al giorno, quattro la mattina e quattro il pomeriggio». Il vero cambiamento è la scomparsa del benefit dell'alloggio, principalmente per la crescita esponenziale dei prezzi degli affitti nelle località turistiche. Se un tempo poteva esserci una sostenibilità economica nel garantire a questa categoria professionale un posto in cui dormire e un budget per pranzi e cene, oggi invece non è più così». C'entra ben poco la voglia di fare, molto di più l'impossibilità di andare a lavorare in perdita per far guadagnare qualcun altro.

Sul Corriere al contempo uscì l'articolo: «Non si trovano più bagnini, oltre duecento quelli che mancano sulle spiagge: “Lavoro troppo instabile, cerchiamoli nei Balcani”». E nel pezzo: «Gli studenti delle scuole superiori alle prime armi ricevono in media uno stipendio di 1300 euro netti, mentre per chi ha più esperienza si aggira tra i 1600 e i 1700 euro con la possibilità di arrivare fino a 2000 euro con gli straordinari». Ma come, solo l'anno prima si parlava di stipendi dai 1800 ai 3000 euro al mese! Anche in questo caso il Corriere cita la questione degli alloggi, ma la soluzione prospettata non è la risoluzione del problema, bensì andare a cercare lavoratori disposti a fare i bagnini nei Balcani o incentivare i corsi per il brevetto da bagnino nelle scuole superiori.

L'idea sul piatto è quella di creare un serbatoio di giovani disposti a lavorare gratis, o quasi; la radice del problema ha molto a che fare con una caratteristica comune a giornalisti e lavoratori stessi: si crede alle dichiarazioni degli imprenditori perché non si verificano le reali condizioni, e non si verificano le reali condizioni perché nella maggior parte dei casi non si sa da dove partire, non si conoscono nel dettaglio i vari ccnl che regolano determinate occupazioni.

CAPITOLO 3. La ristorazione

La maggior parte dei datori di lavoro che operano in quest'ambito ha un'idea estremamente creativa dell'applicazione del contratto collettivo nazionale che regola il settore, nonché del rispetto delle norme di sicurezza. Il problema non è il tipo di mansione o il dover lavorare il sabato sera, ma le condizioni contrattuali «creative» che troppo spesso vengono proposte. In Francia non c'è nulla di tutto questo, a meno che tu non vada a lavorare per gli italiani emigrati. E allora mi domando: non è che il problema sta proprio nella mentalità dell'imprenditore italiano, anziché nei costi e nelle tasse, come amano spesso dire?

Nonostante in Germania esistano regole ferree e un salario minimo, i datori di lavoro italiani cercavano in ogni modo di trovare personale per le proprie attività ristorative e turistiche tra i connazionali ancora in Italia, giocando molto sul fatto che i potenziali expat ignorassero la lingua e non conoscessero le normative tedesche, promettendo condizioni che sembravano da favola ma che poi si rivelavano ampiamente irregolari. Un leggero sospetto, a un certo punto, è inevitabile che ti assalga: ma non è che il problema stia nel modo in cui l'imprenditore italiano medio interpreta l'attività di impresa?

A fronte di un lavoro da trentasei ore a settimana, c'è chi guadagna 2000 euro al mese: praticamente il doppio di quanto prendeva in Italia, tra nero e busta paga in bianco, per settantadue ore a settimana, con una media di dodici ore al giorno

dal martedì alla domenica su doppio turno. “Se avessi continuato a lavorare nella ristorazione in Italia probabilmente non sarei mai riuscito ad avere una pensione dignitosa, pur lavorando come uno schiavo più che full-time. Il tutto perché in Italia va tanto di moda l’assunzione in grigio per risparmiare sui contributi, sulle tasse e sui diritti”.

L’assunzione in «grigio» è una delle modalità più gettonate nell’ambito del turismo e della ristorazione. È fra le irregolarità più diffuse perché, da un lato, permette di risparmiare enormemente sul costo del lavoro – tra contributi, Irpef, maturazione di tfr, tredicesima e quattordicesima –, e dall’altro risulta formalmente in regola in caso di controllo. Come funziona? Molto semplice: io ti assumo per una manciata di ore a settimana. Tu però lavori full-time, anzi, più che full-time, percependo buona parte dello stipendio in nero. Molti potrebbero pensare che se tanti lavoratori accettano questo compromesso è perché finisce per essere conveniente, ma in realtà non è assolutamente così.

Al di là delle retribuzioni nette, che molto spesso risultano decisamente inferiori rispetto a quanto dovrebbero percepire i lavoratori se fossero assunti completamente in regola e con il livello adeguato alla mansione, questo trucchetto provoca effetti nefasti per il lavoratore che, per esempio, si troverà ad avere una Naspi o una cassa integrazione decisamente magra in caso di licenziamento, e dei versamenti contributivi insufficienti in ottica pensionistica. È un gioco a cui vince solo il datore di lavoro.

Tra voucher, contratti a chiamata che a chiamata non sono, stage, lavoro in nero e i soliti contratti in grigio, i giovani volenterosi che provano ad avvicinarsi a questo settore fuggono dalla disperazione. Vi starete chiedendo a questo punto del racconto se il quadro non sia un po’ troppo caricaturale. La risposta purtroppo è no, non lo è; “tutti, e sottolineo tutti i locali in cui sono andato a sostenere il colloquio, mi hanno chiesto di fare qualche giorno di prova in nero. Chi tre giorni, chi una settimana, chi addirittura due settimane. La paga, in nero, ricordo, oscillava tra i 30 euro a giornata e i 50 euro per un doppio turno sabato e domenica. Ripeto: a Milano. Mi sono rifiutato di lavorare a quelle condizioni perché potevo permettermi di farlo, ma c’è chi non ha possibilità di scelta”. “Devo vedere prima cosa sai fare” è la classica scusa che utilizzano i titolari per convincere giovani e meno giovani a prestarsi a lavorare in nero per qualche giorno, nella speranza di agguantare poi un contratto regolare.

E quando arriva lo stipendio alle obiezioni sull’importo la risposta diventa “lo pago come da contratto nazionale, non è colpa mia se gli stipendi sono troppo bassi”, un po’ come a far intendere che i ccnl di settore determinino una sorta di salario massimo, quando in realtà i contratti nazionali semplicemente stabiliscono la minima base di partenza per una determinata mansione. Per pagare più del minimo stabilito dal ccnl esiste uno strumento che si chiama superminimo (che può essere individuale o collettivo), ovvero un aumento di retribuzione che va a integrare i minimi contrattuali. Esistono due tipologie di superminimo: assorbibile, ovvero che assorbe i futuri aumenti contrattuali previsti dal rinnovo del ccnl o dal passaggio di livello del lavoratore fino al raggiungimento della soglia del superminimo pattuita; oppure non assorbibile, ovvero che non assorbirà eventuali futuri aumenti.

Tra le tipologie di contratto più utilizzate nel settore c’è sicuramente il contratto a chiamata: il lavoro intermittente utilizzato in maniera molto creativa è una delle forme di irregolarità più diffuse, assieme al lavoro in grigio e a quello in nero. Anche qui il funzionamento è molto semplice e la bilancia delle conseguenze positive pende più dalla parte del datore di lavoro. Il contratto a chiamata può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, e di due tipologie differenti: senza garanzia di disponibilità oppure con garanzia di disponibilità. Nel contratto con garanzia di disponibilità il lavoratore assicura la propria disponibilità al datore di lavoro, ricevendo in cambio, per i periodi in cui non lavora ma resta a disposizione, un’indennità di disponibilità. Il contratto a chiamata è un contratto pensato per un lavoro appunto intermittente, quindi non fisso; il problema è che troppo spesso la tipologia di contratto che non prevede una garanzia di disponibilità viene utilizzata dai datori di lavoro del turismo per assumere i dipendenti in maniera più o meno regolare al minor costo possibile, e soprattutto con le minori tutele possibili.

A livello teorico, il contratto a chiamata prevede che il trattamento economico del lavoratore sia il medesimo di quanto disposto dal ccnl, del turismo in questo caso, con tutte le maggiorazioni inerenti, e il lavoratore viene pagato per le ore effettivamente svolte. E qui arriva il trucchetto: con il contratto a chiamata senza garanzia di disponibilità, il lavoratore è contrattualizzato in genere per lavorare saltuariamente e può rifiutare la chiamata. Questo solo nella teoria, perché molto spesso tale tipologia di contratto a chiamata è utilizzata per mascherare quello che a tutti gli effetti è un rapporto di lavoro full-time e fisso, ma decisamente meno oneroso per il datore perché privo di tutele. Non puoi lavorare quel giorno perché hai un impegno? Sei a chiamata, non ti chiamo e non ti pago. Sei malato? Non ti spetta nulla perché sei a chiamata e semplicemente non vieni pagato per i giorni di assenza. Una forma contrattuale molto flessibile e amata dai

datori di lavoro; peccato che, applicata con creatività, di vantaggi per i lavoratori ne abbia ben pochi, e che spesso quella flessibilità si traduca in sfruttamento.

Il turismo è forse uno dei peggiori per tasso di irregolarità contrattuale e stipendi a forfait. Lo stipendio a forfait è un'altra delle tipologie contrattuali più diffuse nel comparto del turismo. Si pattuisce una cifra netta mensile con il lavoratore e si eroga esattamente quella, incuranti delle ore che si andranno effettivamente a lavorare, del minimo stabilito dal ccnl per la mansione e degli altri istituti contrattuali dovuti, che verranno furbescamente «assorbiti» all'interno della cifra pattuita. Per esempio, si stabiliscono 1200 euro al mese, ma poi si lavora settanta ore a settimana. Quei 1200 euro netti mensili, però, che in condizioni normali basterebbero a malapena a coprire uno stipendio per trentotto-quaranta ore settimanali (a seconda del livello), sono comprensivi di straordinari, ferie, tredicesima, quattordicesima e, a volte, persino di tfr (anche se non si potrebbe), spalmati direttamente sulle dodici mensilità.

Nel 2023 e nel 2024, per Today, ho condotto due inchieste fingendomi una ragazza di ventiquattro anni in cerca di un impiego stagionale. Ho pubblicato decine di annunci su subito.it, in cui dicevo di cercare lavoro come cameriera o barista. Lo scopo era quello di vagliare la qualità delle offerte di lavoro che avrei ricevuto e analizzare le condizioni proposte, per verificare quanto fossero rispettose del ccnl e capire il motivo del mismatch tra domanda e offerta. Ebbene, il risultato è stato decisamente sconcertante. Nel 2023 ho pubblicato uno stesso identico annuncio per venti diverse località italiane, da nord a sud, e nel giro di pochi giorni ho ricevuto più di duecento richieste di contatto da parte di imprenditori interessati al mio profilo. L'annuncio conteneva una piccola postilla: «Prendo in considerazione solamente chi esplicherà nel primo messaggio di contatto orari e retribuzione».

Una richiesta legittima, pensavo, dato che un impiego stagionale presuppone che la persona per lavorare debba trasferirsi anche per diversi mesi in un'altra località, magari lontano da casa. Ecco: peccato che, per i datori di lavoro che hanno visto il mio annuncio, questa richiesta così normale non fosse. Anzi, è stata considerata piuttosto oltraggiosa. Da questo campionario di oltre duecento contatti, la percentuale di offerte di lavoro regolari si attestava intorno al 15%: circa 31 su oltre 200. Il numero di titolari che ha risposto all'annuncio ignorando la mia postilla era invece altissimo: a un buon 60% ho dovuto tirare fuori i dettagli quasi con le pinze. Alcuni non si sono degnati nemmeno di scrivere per quale mansione stessero ricercando personale. Molti, troppi, datori alla domanda relativa allo stipendio rispondevano: «Te lo dico da vicino» quasi a pretendere che una persona dovesse prendere armi e bagagli e farsi centinaia di chilometri per un colloquio potenzialmente inutile.

Moltissimi titolari, capendo che provenivo da Milano, mi hanno replicato che cercavano solamente residenti in zona. Perché? Perché non davano l'alloggio, e con lo stipendio pattuito sarebbe stato impossibile pagarsi un appartamento o una stanza in piena stagione, dati i prezzi. E infatti la mancanza di sistemazione da offrire ai dipendenti stagionali è una delle ragioni per cui negli ultimi anni gli imprenditori del settore stanno facendo molta fatica a trovare personale per le proprie attività. Si aspettano di trovare tutte le figure di cui necessitano in zona, ma data l'altissima richiesta è decisamente impossibile riuscire a coprire tutte le mancanze con il solo personale residente. E questo al di là delle condizioni proposte.

Nel 2024 mi sono finta nuovamente una ragazza di ventiquattro anni in cerca di lavoro; l'80% non si è sprecato nemmeno a menzionare per che ruolo stesse cercando personale. Quanto alle offerte realmente regolari per stipendio, livello proposto, rispetto dei termini del ccnl di settore su orari e giorno di riposo, ci aggiravamo attorno al 30% del totale, e si trattava quasi sempre di posizioni in località montane o di lago. Un miglioramento rispetto all'anno precedente. In entrambi gli anni, gli stipendi medi offerti per la stagione estiva come cameriera e barista erano davvero infimi: dai 700 euro al mese per lavorare senza giorni di riposo («perché siamo in stagione e tanto sei giovane») fino ai 1400-1500 euro al mese a forfait, con un monte orario completamente fuori dal normale. Insomma, a conti fatti, dividendo lo stipendio per le ore lavorative, parlavamo in media di offerte tra i 3 e i 5 euro all'ora. A volte in nero, a volte in grigio, a volte regolarmente in busta paga ma forfettizzate e onnicomprensive a vantaggio del datore di lavoro.

E poi ci sono i dati ufficiali a descrivere la pessima situazione dei lavoratori nel settore del turismo e della ristorazione, con un deciso peggioramento nel corso degli anni. L'ultimo rapporto di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per il 2023 certifica dati agghiaccianti: nel settore del turismo e della ristorazione le percentuali di irregolarità sono altissime (71,2% al Nord; 79,6% al Centro e 78,9% al Sud), per un'incidenza media pari al 77,3%. Numeri che confermano il primato del settore come il più irregolare a livello nazionale (76,6% nel 2022). Non solo: guardando ai dati delle singole regioni, l'attività di vigilanza ha rilevato un'incidenza di irregolarità ampiamente oltre l'80% in svariati territori, come

Lazio, Campania, Puglia e Marche, e addirittura oltre il 92% in Sicilia. Insomma, un problema sistemico, non certo «qualche caso isolato» come molti difensori della categoria provano a far credere.

CAPITOLO 4. Il commercio

Le percentuali che descrivono l'incidenza di irregolarità contrattuali nel settore del commercio al dettaglio e all'ingrosso sono il 64,5% Nord; 75,2% Centro; 70,9% Sud, secondo l'ultimo rapporto annuale di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale elaborato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'anno 2023. Per molti versi, infatti, le condizioni lavorative dei piccoli esercizi commerciali, le cosiddette microimprese sparse per tutto il territorio nazionale, sono decisamente identiche a quelle presenti in ristoranti e bar: molto lavoro nero, contratti in grigio, evasione fiscale e contributiva, diritti e tutele non rispettati.

Il settore del commercio al dettaglio è decisamente complesso e articolato, difficile da raccontare e analizzare, anzitutto perché le casistiche al suo interno sono davvero numerose. Da un lato ci sono le modalità palesemente irregolari – molto simili, come detto, a quelle presenti nel mondo della ristorazione e del turismo –; dall'altro c'è il problema delle aperture festive indiscriminate, che da molti anni porta gli addetti ai lavori a protestare. E non bisogna nemmeno dimenticare le condizioni contrattuali vessatorie, e tuttavia perfettamente legali, che vengono utilizzate per fare pressione sui dipendenti al fine di aumentarne la produttività: basti pensare all'enorme ricorso ai contratti di stage, a quelli a tempo determinato, e al part-time verticale con clausole elastiche.

Pesa molto anche la presenza di alcune dinamiche interne proprie della vendita assistita: queste ultime non hanno nulla a che fare con la regolamentazione dei rapporti di lavoro, ma semplicemente con l'obbligo per i dipendenti di mettere in atto tecniche di marketing pressanti, che arrivano a creare un ambiente di lavoro stressante e definito tossico da un gran numero di addetti del settore. Molti clienti odiano queste modalità, ma pochi sanno che l'insistenza di una commessa o di un addetto alle vendite deriva da parametri ben precisi che questi lavoratori sono costretti a raggiungere se vogliono evitare di perdere il posto, o di subire una lavata di capo per aver fatto guadagnare al negozio troppo poco.

Vorrei anche accendere un faro sul tema annunci di lavoro e colloqui discriminatori, perché sono tra le pratiche più odiose e più diffuse nel mercato del lavoro italiano in ogni settore. Vi sarà sicuramente capitato di leggere annunci o di aver sostenuto colloqui durante i quali il datore dichiara esplicitamente di ricercare un candidato di uno specifico sesso, etnia o età, che non sia sposato o che non sia genitore, o di sentir indagare sugli eventuali desideri di genitorialità futuri. Ecco, tutti questi comportamenti sono illeciti. In Italia esiste il «codice delle pari opportunità» che vieta discriminazioni in fase di selezione e assunzione, impedendo, per esempio, di richiedere lavoratori di una specifica età o sesso (a meno di esigenze documentabili) e di discriminare i candidati per il loro stato civile, credo religioso, etnia e altre caratteristiche. Molti però non sanno che queste domande e discriminazioni sono vietate e che molti annunci, facilmente reperibili ovunque sul web, sono scritti in maniera completamente irregolare.

Quello delle aperture festive indiscriminate è uno dei temi più caldi dell'ultimo decennio, nonché al centro delle proteste di sindacati e addetti del settore. Infatti il 2012 è un punto di svolta fondamentale, perché è l'anno in cui il governo Monti approvò il Decreto «Salva Italia», sancendo di fatto la totale liberalizzazione degli orari di apertura di negozi e supermercati: in seguito a quel decreto, i lavoratori del commercio e della gdo hanno sperimentato un drammatico cambiamento dei loro ritmi lavorativi. La riforma venne introdotta perché – si diceva all'epoca – dare la possibilità alle aziende di poter aprire tutti giorni dell'anno, ventiquattr'ore su ventiquattro, avrebbe portato a un aumento delle assunzioni e dei posti di lavoro, facendo calare la disoccupazione e aumentando consumi e fatturati. A quasi tredici anni di distanza, basta consultare i dati per scoprire che le cose sono andate in maniera decisamente differente.

Se è vero che negli anni a seguire si è assistito a un incremento dei dati occupazionali nel settore, allo stesso modo si osserva un sempre maggiore ricorso a contratti a tempo determinato con clausole elastiche, o a proposte di tirocinio. In parole povere: maggiore occupazione sì, ma precaria. Vi sono poi le clausole elastiche e flessibili per i contratti part-time. Che cosa sono? In breve, dal sito del Ministero del Lavoro: «Le clausole flessibili prevedono la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro e possono essere contenute in tutte e tre le tipologie di contratto part-time; le clausole elastiche prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente, e possono essere previste nei rapporti part-time di tipo verticale o misto», e «il lavoratore ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni nella misura o nelle forme determinate dai contratti collettivi [...] Le clausole devono prevedere a pena

di nullità la misura massima dell'aumento della durata, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale». Queste sono le norme sulla carta; nell'applicazione reale è tutt'altra storia.

“Lo stage è un periodo formativo per persone senza esperienza finalizzato a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, ha la durata di tre mesi con turni settimanali di trenta ore durante i quali è previsto un rimborso spese di 400 euro mensili” recita uno dei tanti annunci che si possono facilmente trovare sul web. La regione in cui cercano personale è la Sicilia, che da normativa fornisce la possibilità di prendere stagisti part-time per 400 euro al mese. E l'azienda ne approfitta eccome. «La risorsa, affiancata dal tutor aziendale, avrà l'obiettivo di promuovere l'immagine del brand e di mantenere i più alti standard di servizio al cliente in qualsiasi momento. Avrà anche il compito di mantenere il negozio ordinato e organizzato, così come di controllare e rifornire lo stock» prosegue l'annuncio, presentando nella maniera più imbellettata possibile quello che altro non è che un lavoro con mansioni ripetitive e basilari che potrebbe essere appreso con una formazione ben inferiore ai tre mesi. «Ti interessa entrare in un'azienda di moda in forte espansione che crede nei talenti?» si chiede nell'annuncio, accostando la parola «talenti» a un'offerta di stage per addetti alle vendite di un negozio in cui a malapena esiste un rapporto con il cliente. Ma andiamo ai benefit: «Sconto su tutte le nostre linee; uniforme rinnovata in ogni stagione; costanti opportunità di sviluppo nell'area retail e headquarter; farai parte di un'azienda leader nel settore della moda, dinamica e in piena innovazione, ambiente di lavoro affiatato, stimolante e ambizioso». Wow.

Siamo il Paese che ormai del «cosa ti lamenti, tu che hai un lavoro» ha fatto una vera e propria bandiera. Peccato che l'iceberg presenti sempre una punta ben visibile ma un'enorme massa nascosta sotto il livello del mare, una massa che spesso cela una serie di problematiche importanti e che hanno molto a che fare con la pessima gestione dello stress e l'assenza di un buon work-life balance negli ambienti di lavoro del settore del commercio, soprattutto nei negozi di vendita assistita. Quando mettete piede in un negozio per «fare un giro», senza avere la minima intenzione di comprare, rappresentate un enorme problema per i lavoratori. Se vi chiedete il motivo, forse è perché non avete mai sentito parlare del kpi del commercio. Probabilmente non sapete nemmeno che quando entrate in un negozio siete conteggiati e costantemente monitorati: diventate un numero che andrà a confluire in un database, e se non comprate, o se acquistate troppo poco, questo andrà a rovinare i parametri medi del negozio, esponendo a numerosi problemi chi è di turno in quel momento.

Avete presente quando entrate in un negozio di vestiti oppure di make-up, e le addette alle vendite si fiondano verso di voi, si attaccano e sembrano non aver intenzione di mollarvi? Cercano di vendervi di tutto, persino alla cassa al momento del conto? E voi, che magari eravate pure predisposti all'acquisto, vi indisponete e vi passa la voglia? Piccolo inciso: non so, magari sono strana io, ma a me queste tecniche di vendita non invogliano affatto a comprare. Anzi, mi fanno l'effetto opposto: sono anni che mi domando con che tipo di clientela funzioni un metodo che si basa sostanzialmente sull'utilizzo della pressione e del terrore. Queste tecniche di vendita, però, non sono il frutto di un sadico accordo comune tra commessi, ma sono imposte dai vertici di praticamente qualsiasi grande azienda di vendita assistita. E dietro queste tecniche aggressive ci sono dei dati minuziosamente monitorati, anche ogni ora, come il tasso di conversione. Cos'è il tasso di conversione? È il rapporto tra il numero di persone che sono entrate nel negozio e il numero di vendite effettuate.

Se entrano troppe persone senza acquistare nulla, il problema aumenta, e a risponderne sono gli addetti alle vendite in turno. Ma il tasso di conversione non è l'unico dato analizzato e preso in considerazione nel commercio. No, no. C'è almeno un'altra decina di dati che vengono impugnati nella stessa maniera: giusto per fare un esempio, esiste il numero medio di pezzi per scontrino. Se il numero medio di pezzi comprati da ogni cliente del negozio è tre, e voi ne comprate uno o due, siete un problema. Poi c'è lo scontrino medio, ovvero l'ammontare medio dello scontrino per vendita: se la media è 30 euro e voi spendete 15, siete un problema. In entrambi i casi, l'addetta alle vendite sarà costretta a proporvi di acquistare qualsiasi cosa per cercare di alzare quel dato.

Ci sono poi l'up-selling e il cross-selling, che non sono kpi, ma tecniche di vendita finalizzate a fidelizzare il cliente e ad aumentare il fatturato. L'up-selling consiste nell'incentivare il cliente ad acquistare un quantitativo di prodotto maggiore rispetto a quanto preventivato, mentre il cross-selling consiste nel proporre a un cliente che ha già effettuato un acquisto di comprare prodotti o servizi complementari. Queste tecniche, che a prima vista sembrano innocue, si trasformano in realtà in vere e proprie spade di Damocle per i dipendenti ogni volta che non vengono raggiunti i target di vendita. Per sfuggire alle lavate di capo, infatti, non sono rari i racconti di dipendenti che arrivano a fare acquisti con i propri soldi per alzare il valore medio.

CAPITOLO 5. La Grande Distribuzione Organizzata

Aperti praticamente 365 giorni su 365, con l'esclusione, a volte, di un paio di festività come il 1° gennaio e il 25 dicembre: questa è una delle principali caratteristiche della Grande Distribuzione Organizzata (gdo), probabilmente la più importante, nonché radice di molti problemi che caratterizzano il settore. Quando sei assunto con un contratto a tempo determinato, infatti, spera in una stabilizzazione, e quindi sei in qualche modo costretto ad accettare tutte le imposizioni per non perdere il lavoro, nell'attesa di un indeterminato che forse non arriverà mai. La verità è che assumono troppo poco personale, un numero di addetti assolutamente insufficiente a coprire tutte le ore e le giornate lavorative con delle turnazioni umane. Ma a loro va benissimo così, l'importante è aumentare i profitti, poco importa se poi i dipendenti si ammalano a causa dello stress. Delle clausole elastiche e flessibili abbiamo già parlato nel capitolo precedente: nulla cambia rispetto a quanto descritto, il funzionamento è identico nella GDO.

Banca ore. Il suo funzionamento, in linea di massima, è piuttosto semplice (anche se comunque cambia a seconda del settore e del ccnl applicato): le ore supplementari o straordinarie richieste al lavoratore non vengono retribuite in busta paga, ma vengono accumulate virtualmente nella banca ore e permettono di aggiungere sostanzialmente ore di permesso e riposi compensativi che possono essere utilizzati nel corso dell'anno. Peccato che questo meccanismo spesso si inceppi quando ci si trova assunti in un posto dove il numero di dipendenti assunti è così basso da non permettere di approntare una turnazione decente, e il lavoro quindi si regge solo ed esclusivamente sul continuo ricorso al lavoro supplementare o straordinario. Questo è un enorme problema dal punto di vista del work-life balance e delle difficoltà per i lavoratori di poter organizzare la propria vita privata al di fuori del lavoro.

Quella della compressione del costo del lavoro ai minimi termini è forse una delle caratteristiche che più accomuna l'intero mondo del lavoro italiano, senza eccezione per alcun settore. Non è infatti un caso che l'Italia abbia un livello di stipendi decisamente basso rispetto agli altri Paesi UE a parità di competenze e mansioni, e che negli ultimi trent'anni gli stipendi siano in media diminuiti anziché aumentare, in totale controtendenza rispetto sempre agli altri Stati membri dell'Unione Europea. È il risultato di un approccio ben preciso, che vede nella compressione dei salari con ogni mezzo l'unico volano per la competitività.

Anche se a prima vista sembra che questo settore sia esente dal fenomeno del lavoro nero o del lavoro irregolare nell'accezione a cui siamo comunemente abituati, in realtà anche nella gdo si verificano condizioni di vero e proprio sfruttamento, ed esattamente come nel commercio le irregolarità spesso si annidano nei punti vendita gestiti in franchising: punti vendita, dunque, che formalmente sembrano essere di proprietà delle case madri, ma che di fatto vengono gestiti da piccoli imprenditori con pochi scrupoli, che applicano condizioni contrattuali completamente illecite, nella maggior parte dei casi all'insaputa del franchisor.

Tra le irregolarità più diffuse in Italia, non solo nel settore della gdo, c'è la mancata applicazione del corretto livello di assunzione. Il livello di assunzione in ogni contratto collettivo nazionale determina una serie di mansioni ma anche una serie di tutele ulteriori per specifici lavori, come per esempio l'indennità di cassa per chi opera con il denaro contante. L'indennità di cassa è un istituto contrattuale previsto per chi svolge in maniera preponderante mansioni di cassa e tendenzialmente ammonta al 5% della retribuzione annuale. È uno strumento che viene erogato ai lavoratori correttamente contrattualizzati direttamente in busta paga, e serve a coprire eventuali ammanchi di cassa che si potrebbero generare durante il turno.

Il problema è che moltissimi lavoratori che svolgono di fatto mansioni da cassieri, o hanno a che fare con la cassa in maniera consistente durante i propri turni di lavoro, non sono assunti con la corretta qualifica: questo comporta non solo l'assenza della corrispondente indennità di cassa, ma spesso anche la mancanza di tracciabilità degli errori durante una giornata di lavoro. «Da noi in negozio funziona così: ognuna di noi, a ciclo, viene chiamata in cassa a lavorare, e la gestisce senza avere un proprio fondo cassa e senza quindi la possibilità di tenere traccia del proprio lavoro. Se ti capita di lavorare al turno finale del giorno e in chiusura noti un ammanco, quell'ammanco lo devi coprire con i tuoi soldi, anche se non è dato sapere se l'errore l'hai commesso davvero tu. E lo copri con i soldi del tuo stipendio, perché ovviamente, non essendo realmente contrattualizzata come cassiera, non hai un'indennità che ammortizzi la perdita».

La ricetta dei discount per abbattere il costo del lavoro? Pochissime assunzioni, addetti con mansioni da veri e propri tuttofare, i soliti contratti con clausole elastiche e flessibili e tanti stagisti trattati e utilizzati come fossero lavoratori veri e propri, senza rispettare dunque i paletti che un contratto di tirocinio prevede. In sostanza, i prezzi più bassi della concorrenza li pagano gli addetti del settore sulla loro pelle.

Lo stage viene utilizzato come lavoro dipendente mascherato, rivelandosi decisamente conveniente per i datori di lavoro: non esistono contributi, tutele, tredicesima, quattordicesima, ferie, permessi, tfr... Non esiste nulla, solo il rimborso spese puro, che in certe regioni è davvero basso, fino a picchi negativi di 400 euro mensili per un full-time. Una vera e propria manna dal cielo per chi, ignorando la normativa, vuole avere personale a bassissimo costo per comprimere le spese e aumentare i profitti.

Lo straordinario forfettizzato: anche di questo istituto contrattuale molto diffuso non abbiamo ancora parlato. Si tratta di un compenso fisso inserito in busta paga per retribuire gli straordinari dei lavoratori, e viene erogato sia che il dipendente svolga davvero questi straordinari, sia che non li svolga. Peccato che, anche in questo caso, lo straordinario forfettizzato venga spesso utilizzato in maniera impropria in Italia. Il principio di questo compenso, infatti, prevede che la forfettizzazione debba essere favorevole al dipendente, ossia che la cifra concordata copra effettivamente una quota di straordinari massima e non eccessiva. Invece, in realtà, lo straordinario forfettizzato viene utilizzato come leva per richiedere al lavoratore una disponibilità e reperibilità totali. A conti fatti, la cifra erogata in busta paga è decisamente insufficiente rispetto alle effettive ore extra richieste.

Un'altra delle caratteristiche dei punti vendita di vari discount sparsi in Italia è il sistema di organizzazione del personale: i negozi vengono aperti e gestiti con il minor numero di dipendenti possibile, facendo ampio ricorso al lavoro supplementare o straordinario. Vi sono poi le condizioni di lavoro degli operatori della Grande Distribuzione Organizzata, cioè tutti i servizi collaterali come logistica e movimentazione merci che la gdo, negli anni, ha appaltato ed esternalizzato per risparmiare. In questi ultimi anni se n'è occupata anche la magistratura, in particolare il pm Paolo Storari della Procura di Milano, tra i più attivi nel contrasto allo sfruttamento del lavoro.

Aziende come Esselunga o Carrefour sono state colte a porre in essere comportamenti finalizzati solo a comprimere il più possibile il costo del lavoro e aumentare margini e profitti. «Una condotta di carattere fraudolento che dura da numerosi anni e ha comportato non solo il sistematico sfruttamento dei lavoratori, ma anche ingentissimi danni all'erario», portata avanti attraverso uno schema di «somministrazione illecita di manodopera» tra il 2016 e il 2022: con queste parole, nel giugno del 2023, Storari definì il sistema attuato da Esselunga nell'ambito delle indagini sullo sfruttamento di manodopera di servizi di logistica e movimentazione merci appaltati in maniera irregolare. L'inchiesta di Storari portò al sequestro preventivo di 48 milioni di euro a Esselunga e, nonostante si trattasse di una vera e propria bomba mediatica, poi se ne parlò decisamente poco rispetto alla portata delle accuse. Com'è finita? Nel settembre del 2023, Esselunga ha assunto i 5700 lavoratori coinvolti nel caso e versato allo Stato, tra tasse e contributi, circa 72 milioni di euro, per poi investire altri 50 milioni di euro in un nuovo piano di assetto organizzativo. Esito dell'indagine: archiviata sul piano penale.

Vi è poi Carrefour, che conta oltre 1500 punti vendita in tutta Italia e un volume d'affari pari a 4 miliardi di euro. La società era indagata in base alla legge sulla responsabilità amministrativa degli enti, per rimanere sempre in tema gdo. L'accusa era molto simile a quella mossa a Esselunga: «sistematico sfruttamento dei lavoratori» attraverso i cosiddetti «serbatoi di manodopera», false cooperative e società schermo, al fine di sottopagare il personale della logistica, non versare i contributi sociali dovuti, ed evadere il fisco grazie anche a un «fraudolento giro di fatture false». L'inchiesta, anche in questo caso, portò al sequestro preventivo di 64,7 milioni di euro per un potenziale danno erariale pari a 110 milioni di euro.

CAPITOLO 6. Professioni intellettuali e finte partite IVA

Una delle leggende metropolitane più dure a morire in questo Paese è la convinzione che lo sfruttamento riguardi esclusivamente quelle professioni considerate più umili, in un certo senso di «minor valore». La classica scusa tirata fuori da chi cerca di incolpare i lavoratori che protestano contro lo sfruttamento dilagante è quasi sempre la stessa: «Avresti potuto studiare di più, così avresti trovato un lavoro meglio retribuito». Non esiste affermazione più falsa. In Italia, infatti, numerosi sono i professionisti che, pur vantando percorsi di studi pluriennali o titoli specialistici, vengono sfruttati dai propri datori di lavoro con due forme contrattuali tra le più subdole e svantaggiose per il lavoratore: la finta partita iva e il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) con nessuna tutela e retribuzioni al limite dello sfruttamento.

Che cos'è questa finta partita iva? Stando all'attuale normativa, la legge 92/2012 risalente al 2012, per partita iva «finta» s'intende un lavoratore assunto con un contratto di prestazione autonoma, che però nei fatti lavora come un dipendente

subordinato per un unico committente senza avere ovviamente le tutele tipiche del lavoratore dipendente (dunque minimi salariali, malattia, ferie, un tetto orario, tfr, tredicesima, quattordicesima...). In poche parole, la finta partita iva ogni mese emette una fattura come fosse un normale fornitore e il committente paga quell'importo, comprensivo di ogni onere previdenziale e fiscale che rimane in capo al finto libero professionista. E i compensi medi delle finte partite iva sono in genere sensibilmente più bassi dello stipendio medio di un assunto.

Ancor più in soldoni: se un lavoratore in finta partita iva guadagna 1200 euro al mese, a questo compenso dovrà sottrarre contributi e irpef, e dunque a conti fatti gli resteranno in mano all'incirca 850 euro netti per un mese di lavoro full-time. Capite bene che è un gioco a perdere per il lavoratore, mentre a vincere è solo l'impresa, che attraverso questo trucchetto comprime il costo del lavoro avendo a disposizione di fatto un dipendente che lavora a meno della metà del costo. Per identificare una finta partita iva sono necessarie almeno due delle seguenti condizioni: la durata della collaborazione con il committente deve essere pari ad almeno otto mesi l'anno per due anni consecutivi; oltre l'80% del fatturato annuo del lavoratore, per due anni consecutivi, dev'essere legato a un unico committente; il lavoratore deve avere una postazione di lavoro fissa in una delle sedi del committente. In sostanza, nel caso si verificano almeno due di queste condizioni, la legge presuppone automaticamente che si tratti di un rapporto di lavoro in finta partita iva e pertanto da riqualificare come rapporto di lavoro subordinato.

C'è un «però», altrimenti sarebbe troppo semplice. Questa presunzione non opera automaticamente in alcuni casi particolari: se la prestazione lavorativa è connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico/pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (ossia, se si tratta di professionisti con un grado di istruzione o competenze professionali elevate, frutto di esperienza nel campo); se la prestazione è svolta da un soggetto titolare di un reddito annuo lordo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini previdenziali, ovvero 18.662 euro (importo che aumenta di anno in anno); nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richieda l'iscrizione a un ordine professionale. Cosa accade in questi tre casi? Semplicemente che la situazione andrà valutata nello specifico perché, come sottolinea l'interpello n. 16 del 26 giugno 2014 del Ministero del Lavoro, «a prescindere dall'operatività o meno della presunzione, resta fermo che laddove siano riscontrabili gli usuali indici di subordinazione, la prestazione di lavoro autonomo potrà essere "direttamente" ricondotta a un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

Accanto alla finta partita iva, abbiamo il finto co.co.co. La collaborazione coordinata e continuativa è una forma di lavoro parasubordinato che prevede che il lavoratore si impegni a svolgere una prestazione esclusivamente personale a favore del committente in via continuativa e in coordinamento con il datore di lavoro, senza alcun vincolo di subordinazione. Questo significa che il lavoratore non dovrebbe avere orari, obblighi di presenza, e in sostanza non dovrebbe lavorare con le modalità di un normale dipendente. Il co.co.co. è una delle forme più utilizzate per eludere l'applicazione del ccnl di categoria, e quindi per assumere personale da far lavorare come subordinato senza però garantire le tutele del lavoro subordinato.

Un altro ambito dove le finte partite iva e i co.co.co. vanno purtroppo per la maggiore è quello della comunicazione. In Italia esistono migliaia di social media manager, addetti stampa, editor, grafici, copywriter, communication strategist e chi più ne ha più ne metta che lavorano per agenzie di comunicazione o aziende sparse per tutto il Paese a compensi bassissimi, con zero tutele, «assunti» proprio come finte partite iva o finti co.co.co.

Il Comune di Roma cercava medici veterinari con almeno sette anni di esperienza, disposti a lavorare in reperibilità, assicurando piena disponibilità nei festivi, notti e weekend per 1000 euro lordi al mese in partita iva. Sollevai la questione su ilfattoquotidiano.it con un articolo datato 30 marzo 2023. Il Comune di Roma, contattato più volte per una replica e una richiesta di chiarimenti, non ha mai fornito alcuna risposta in merito alle condizioni proposte. Diciamo che se le amministrazioni pubbliche per prime propongono simili offerte, non ci possiamo poi stupire se il privato fa anche di peggio.

CAPITOLO 7. Stage e abusi. Storia di una gavetta (irregolare) che non ha mai fine

Qualche anno fa, il sistema Italia ha deciso che avrebbe potuto competere con le economie di mezzo globo semplicemente abbassando in maniera folle i salari e cercando di vivere di export; i risultati di questa ottima strategia sono sotto gli occhi di tutti, direi. Ecco che lo stage si è rivelato lo strumento perfetto per raggiungere questo scopo, non prevedendo né minimi retribuitivi paragonabili a veri e propri stipendi né versamenti contributivi o, addirittura,

prevedendo fondi pubblici a cui attingere per retribuire ancora di meno il tirocinante. Da contratto di formazione, con un'essenza ben precisa, lo stage si è ben presto trasformato in un'eccellente arma per macinare risparmi, anche, spesso, in spregio a una normativa che ben pochi lavoratori conoscono davvero.

Quello del tirocinio extracurricolare, infatti, è uno degli strumenti più utilizzati da aziende di ogni dimensione per assumere personale al più basso costo possibile. In realtà, le diciture «lavorare in stage» e «assunto in stage» sarebbero scorrette, perché per la normativa quello di stage non è affatto un contratto di lavoro subordinato ma un periodo di formazione, uno scambio tra tirocinante e azienda: io ti presto il mio tempo in cambio di un rimborso spese di poche centinaia di euro al mese, e tu mi formi. Troppo spesso però le cronache ci raccontano di stage utilizzati come maschere per rapporti di lavoro dipendente, fatti passare per tirocini di formazione.

«Ho iniziato a lavorare in stage durante l'università, svolgendo un tirocinio curricolare come social media manager presso un'agenzia di comunicazione milanese. Durante il corso di studi ho lavorato completamente gratis per tre mesi, senza alcun tipo di rimborso spese. Terminato il primo stage mi sono poi laureata e sono stata chiamata per un ulteriore stage di sei mesi, extracurricolare, dalla stessa agenzia. Questa volta ho lavorato con un rimborso spese di 500 euro mensili per una media di cinquanta ore a settimana, dal lunedì al venerdì, e senza nessuna ombra di formazione perché, a detta loro, la formazione era già stata erogata nei tre mesi di stage curricolare. Al termine del secondo tirocinio mi viene proposto un rinnovo per altri sei mesi, sempre in stage. Ho detto "no, grazie" e ho cercato altro. Perché va bene tutto, va bene che ho poca esperienza, ma se devo lavorare cinquanta ore a settimana per 500 euro al mese allora mi formi, non mi fai sgobbare come una normale dipendente quando dovrei essere lì ad apprendere».

Il Ministero del Lavoro definisce il tirocinio come un periodo «per facilitare l'ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro di talune categorie di soggetti, come giovani, disoccupati, disabili o extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia. Non si qualifica come "rapporto di lavoro" e il tirocinante non è considerato "lavoratore dipendente".

Esistono due tipi di stage in Italia: il tirocinio curricolare e quello extracurricolare. Il primo tipo è rivolto a chi frequenta un percorso di istruzione o formazione, ed è finalizzato a integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro. Tradotto in parole povere: quello curricolare è uno stage che si svolge durante il corso di studi. Questo tipo di tirocinio non prevede l'obbligo di rimborso spese, sta all'azienda o ente che attiva il progetto formativo scegliere se erogare una cifra mensile. Il secondo tipo di stage è il tirocinio extracurricolare, ovvero quello che si svolge al termine di un percorso di studi.

I tirocini extracurricolari sono disciplinati dalle Regioni: questo significa che in Italia abbiamo venti normative differenti, una per ogni Regione, che definiscono anche il rimborso spese minimo che si deve erogare al tirocinante extracurricolare. A livello nazionale, però, sono definiti degli standard minimi comuni, per esempio per quanto riguarda gli elementi qualificanti del tirocinio e le modalità con cui il tirocinante presta la sua attività, contenuti nelle «Linee guida in materia di tirocini». In linea di massima, il rimborso spese minimo per uno stage extracurricolare va dai 400 euro mensili della Regione Calabria fino a un massimo di 800 euro mensili stabiliti invece dalla normativa della Regione Lazio per un full-time.

Il tirocinio non ha nulla a che fare con il contratto di apprendistato. L'apprendistato è una tipologia di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzata alla formazione, e il lavoratore assunto con questo contratto ha diritto a una retribuzione e a tutte le tutele tipiche del lavoro dipendente. Se questo tipo di contratto, una volta, poteva essere proposto solamente ai giovani fino ai ventinove anni di età, «dal 1° gennaio 2022, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione» (dal sito del Ministero del Lavoro). Le aziende che assumono con contratto di apprendistato possono quindi inquadrare il lavoratore fino a due livelli in meno rispetto a quanto previsto da ccnl, oppure stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, e hanno inoltre accesso a sgravi contributivi.

Quali sono gli elementi necessari per attivare uno stage a norma? Innanzitutto, è necessaria una convenzione tra un soggetto promotore, che sia un'università, una scuola superiore, un'agenzia per il lavoro e simili, e un soggetto ospitante. Ogni tirocinante deve avere un piano formativo, un tutor, una chiara definizione delle condizioni organizzative e didattiche, e infine ha diritto al monitoraggio del percorso formativo che si conclude con una certificazione dell'attività svolta.

Il tirocinante non può essere lasciato a lavorare in autonomia senza supervisione e non può sostituire un dipendente assunto per svolgere una determinata mansione: il suo compito è quello di assicurare la propria presenza per acquisire una formazione. È proprio perché il tirocinio non si configura come rapporto di lavoro che lo stage non dà luogo ad alcun tipo di tutela tipica del lavoro dipendente. Un contratto di stage extracurricolare non prevede infatti versamenti contributivi, ferie, malattia, compensi aggiuntivi come tfr, tredicesima e quattordicesima e molte altre tutele. Per l'azienda, dunque, l'unico vero costo da sostenere per mantenere uno stagista è quello del rimborso spese (spesso nemmeno per intero, ma adesso ci arriviamo). Ecco perché lo stage è una forma contrattuale decisamente favorevole per le aziende, che nel corso degli anni l'hanno sfruttata distorcendone completamente la natura.

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto una serie di misure per «contrastare gli abusi» nell'ambito dello svolgimento dei tirocini extracurricolari, prevedendo, tra le altre cose, una «revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale; [...] previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare l'uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività». Sono anche state previste delle sanzioni per chi non rispetta queste nuove misure: per esempio, se l'azienda non versa adeguatamente il rimborso spese previsto per il tirocinante, può essere punita con una sanzione amministrativa da 1000 a 6000 euro, mentre «se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, il soggetto ospitante è punito con l'ammenda di 50 euro per ogni tirocinante coinvolto, per ogni giorno di tirocinio. In più, il tirocinante ha la possibilità di richiedere il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato, con decorrenza dalla pronuncia giudiziale».

Esiste infatti una circolare inl che individua chiaramente una serie di ipotesi di violazione della normativa – ossia tutte quelle casistiche che quindi «si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto», rendendolo dunque più simile a un rapporto di lavoro vero e proprio che a un tirocinio.

Ecco quali sono queste ipotesi di violazione (con qualche parafrasi per renderle più comprensibili): tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive; tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale; tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale; tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale; totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore; totale assenza di un Piano Formativo Individuale; coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante; tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie; tirocinio attivato per sopperire a esigenze organizzative del soggetto ospitante (questo vale per tutti i casi in cui il tirocinante è chiamato a svolgere un'attività essenziale per l'organizzazione aziendale, per il buon andamento dell'azienda stessa, o nel caso in cui il tirocinante sia in realtà una persona che ha lavorato in maniera subordinata o in co.co.co. con l'azienda nei precedenti due anni); tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio (salvo rispetto della norma di legge regionale); tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege; impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel pfi in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto; difformità tra attività previste dal pfi e quelle effettivamente svolte dal tirocinante; corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel pfi.

Da questo excursus normativo appare evidente come moltissimi stage non rispettino in realtà le prescrizioni normative: in quanti casi gli stagisti vengono utilizzati per sopperire al personale dipendente? Quante aziende vedrebbero il proprio ritmo produttivo crollare se venissero improvvisamente private di tutti i loro stagisti? Ormai lo sappiamo: fin troppo di frequente si tratta di personale che lavora come i normali dipendenti, solo a costi decisamente più bassi e senza alcuna tutela.

Inoltre, non sempre il rimborso spese mensile dello stagista è pagato interamente dall'azienda o ente ospitante. Nel 2014, infatti, l'Italia ha introdotto il programma europeo Garanzia Giovani, uno strumento finanziato con 2,7 miliardi di euro di fondi europei per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei cosiddetti neet, i giovani tra i quindici e i ventinove anni che non studiano e non lavorano. Il rapporto anpal pubblicato il 30 aprile 2021 contava oltre 1.675.000 neet registrati a Garanzia Giovani in sette anni, di cui 778.000 avviati a una delle misure di politica attiva previste: 543.124 tirocini svolti presso le imprese, 207.786 incentivi erogati alle imprese per l'assunzione dei neet e 167.742 corsi di formazione svolti, per un tasso di occupazione medio, a dodici mesi dalla conclusione dell'esperienza, del 59%. Dalle analisi condotte nel 2021 emergeva con prepotenza una domanda: a sette anni dall'introduzione del programma europeo, quanti posti di lavoro stabili ha creato Garanzia Giovani in Italia? La risposta è: chi lo sa.

Da un'analisi condotta da ActionAid e cgil risulta che Garanzia Giovani ha contribuito a reintrodurre nel mercato del lavoro solo il 26% dei neet. «Il programma, in dieci anni (2014-2023), ha coinvolto circa l'82% della popolazione giovanile residente in Italia in condizione neet. Ad accedere al programma sono stati soprattutto uomini (52%) di età compresa tra i diciannove e i ventiquattro anni (56,2%), residenti nel Sud Italia e nelle Isole (43,4%). Di questi, il 47,6% ha completato il percorso intrapreso, ma solo il 32%, a sei mesi dalla fine del programma, risulta occupata/o. Una quota che comprende prevalentemente giovani in una condizione di maggiore privilegio – il 58,8% sono uomini del Nordovest e il 61% possiede un titolo di laurea – rispetto a coetanee/i residenti nei territori del Sud o del Centro e con bassi livelli di istruzione» scrivono. Il tutto al modico costo di qualche miliardo di euro.

L'Italia risulta essere il secondo Paese nell'ue con il più alto tasso di neet (16,1%) – preceduta solo dalla Romania (19,8%) – e, per questo motivo, rischiamo di dover restituire all'Europa circa un miliardo di euro per il mancato utilizzo delle risorse. Infatti, svelano ActionAid e cgil, «secondo la Ragioneria generale dello Stato, a febbraio 2024, i pagamenti certificati ammontavano a 1,6 miliardi, ovvero il 62% dei fondi stanziati», sottolineando però che questa cifra fa riferimento a «un quadro provvisorio che, se confermato al termine della rendicontazione, richiederà all'Italia di restituire all'Unione Europea circa un miliardo di euro, mancando l'opportunità di contrastare un fenomeno che si stima costi allo Stato italiano circa 25 miliardi l'anno, l'1,4% del pil italiano».

Purtroppo è evidente come lo strumento dello stage, nato con uno spirito e degli obiettivi completamente differenti, sia diventato uno degli ingranaggi determinanti per la compressione dei salari dei lavoratori, soprattutto della fascia più giovane e debole. Complice la scarsità di controlli e di segnalazioni, gli abusi sono stati troppo spesso perpetrati alla luce del sole.

CAPITOLO 8. Autotrasporti e scioperi

Da tempo in tutta Italia (e non solo) il settore dell'autotrasporto versa in un grave stato di crisi, e le aziende del comparto lanciano appelli nel tentativo di trovare autisti da assumere. Alcune aziende di trasporto pubblico locale hanno cercato di correre ai ripari, introducendo miglioramenti nella contrattazione di secondo livello nel tentativo di recuperare la forza lavoro necessaria: hanno promesso, per esempio, incentivi per l'affitto, o per coprire l'altissimo costo delle patenti speciali necessarie per lavorare in quell'ambito. Purtroppo, però, gli sforzi non stanno portando i risultati sperati. Anzi, la fuga dal settore sta diventando ancora più corposa. E il nodo centrale della grave crisi del tpl, come capirete nel corso della lettura, ha a che fare con il rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria e con il sottofinanziamento del Fondo Nazionale per i Trasporti.

Negli ultimi due anni, a fronte di un aumento del prezzo del biglietto, gli utenti atm hanno visto peggiorare drasticamente il livello del servizio. Questo è strettamente connesso proprio alla mancanza di personale disposto a lavorare alle condizioni offerte da atm. Da un lato, l'azienda fatica a trovare nuovi autisti, dall'altro numerosi lavoratori di atm hanno iniziato a dimettersi e a fuggire verso migliori opportunità.

In atm, l'azienda ha elaborato una serie di piani, l'ultimo annunciato nel 2024: «Stiamo investendo circa un milione di euro, che dovremmo cominciare a considerare fisiologico nel nostro bilancio, per offrire patente e abilitazione professionale, oltre che un contributo per l'affitto nei primi mesi di circa tremila euro per chiunque venga da fuori dalla Città Metropolitana, per diminuire il rischio di perdere queste persone durante il percorso, perché c'è chi inizia e poi lascia» dichiarava Arrigo Giana, Amministratore delegato di atm, nell'estate del 2024.

Lo stipendio medio di un autista atm è di circa 1500 euro al mese. Un'inezia, considerando il costo della vita di una delle città più care d'Italia. In effetti, è proprio a causa dello stipendio troppo basso che molti lavoratori rinunciano, oppure decidono di dimettersi. Stando ai dati del 2024, infatti, in atm mancano 350 autisti, e 200 addetti hanno dato le dimissioni nei primi sei mesi dell'anno: questo ha comportato un forte taglio alle corse e un drastico calo del livello del servizio. Allo stipendio basso si affiancano poi altre due componenti: la totale mancanza di conciliazione tra vita privata e professionale, e la questione della sicurezza del personale a contatto con il pubblico.

Da anni, i sindacati proclamano scioperi proprio nel tentativo di mettere a fuoco una soluzione a questo problema, ossia per trovare un accordo con le associazioni datoriali e spingere i governi a impiegare le risorse economiche necessarie a coprire una parte dei costi di questo contratto. Infatti, è il Fondo Nazionale dei Trasporti a finanziare il 65% dei costi – il

restante 35%, invece, dovrebbe pervenire dalle entrate per la vendita di biglietti e abbonamenti, che spesso sono inferiori alle attese. In questo contesto, il fondo si è considerevolmente ridotto negli ultimi vent'anni.

In valori assoluti, i finanziamenti nazionali per il trasporto su ferro e su gomma sono passati da circa 6,2 miliardi di euro nel 2009 a 5,2 miliardi nel 2024, ma questi importi restano ben al di sotto delle necessità e rappresentano una riduzione del 36% se si considera l'inflazione di questi ultimi quindici anni; le organizzazioni sindacali hanno quantificato in circa 900 milioni di euro aggiuntivi a regime.

Complice l'emorragia di dimissioni in atm, i ritmi di lavoro all'interno dell'azienda sono decisamente peggiorati per il personale rimasto a lavorare: una riduzione di dipendenti ha portato da un lato al taglio delle corse, e dunque, come dicevamo, a un drastico calo del servizio per gli utenti, e dall'altro lato a continue richieste di straordinari nel tentativo di assicurare comunque un servizio, nonostante il numero di risorse più basso. Nel dicembre del 2024 le maggiori sigle sindacali hanno sottoscritto una pre-intesa per il rinnovo contrattuale del ccnl Autoferrotranvieri 2024-2026. Per quanto riguarda l'aspetto economico, la pre-intesa prevede un aumento complessivo a regime pari a 200 euro nel parametro medio.

CONCLUSIONI

“Ma non sono tutti così” è stata l'argomentazione mantra che più ho sentito pronunciare, assieme a «parliamo solo di qualche mela marcia». Ahimè no, le mele marce nel campo del lavoro in Italia sono tante, troppe. Anzi, sono la maggioranza. E a dirlo non sono io né le mie inchieste, ma i dati di rapporti ufficiali come quelli stilati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Prendiamo per esempio l'ultimo rapporto di vigilanza disponibile, datato aprile 2024: nel 2023 sono stati accertati illeciti in 59.445 aziende per un tasso di irregolarità pari al 74%, due punti percentuali in più rispetto al 2022, quando l'incidenza ammontava al 72%. Molto banalmente: su dieci attività controllate, oltre sette non risultavano in regola. Per quanto riguarda la sola vigilanza lavoro, dal 2022 al 2023 l'incidenza di irregolarità è salita dal 67% al 70%. Insomma: non si tratta di poche mele marce, soprattutto perché questi dati peggiorano ogni anno che passa. E soprattutto – aspetto da non sottovalutare – questo modus operandi costituisce di fatto una concorrenza sleale nei confronti delle imprese che operano in maniera regolare sul mercato.

Il problema è come vengono interpretati, o meglio come vengono contestualizzati all'interno del quadro economico del Paese. «L'occupazione segna un nuovo record» è lo slogan ricorrente utilizzato dai canali social di Fratelli d'Italia. A questa narrazione, però, mancano alcuni dettagli abbastanza fondamentali per inquadrare il fenomeno dell'aumento dell'occupazione in Italia: gli occupati aumentano, sì, anche con contratti stabili, ma questo aumento è trainato principalmente dalla fascia over 50.

Tradotto significa che aumentano i lavoratori nella fascia che dovrebbe invece avviarsi verso la pensione. E questo accade sia a causa dell'innalzarsi dell'età pensionabile, sia a causa dell'irrigidimento di molti requisiti per l'accesso alla pensione. Nelle altre fasce, invece, c'è ben poco da festeggiare perché, per esempio, nella fascia 35-49 si sono addirittura «persi» occupati per 66mila unità, e tra i giovani invece aumentano gli inattivi. Oltretutto, quello che per la storia italiana è un record d'occupazione mai toccato prima (62,4%) è comunque un dato sensibilmente inferiore al tasso di occupazione di economie ue comparabili, come per esempio quelle di Francia e Germania.

L'andamento del pil è davvero debole, accompagnato da una netta diminuzione del potere d'acquisto e da una contrazione della domanda interna non indifferente. Nel 2024 il potere d'acquisto ammontava al -7,9% rispetto al 2019, e sempre nello stesso anno l'ocse rilevò un calo del 6,9% dei salari reali italiani sempre rispetto allo stesso periodo del 2019: il rapporto annuale inapp evidenzia come la dinamica dei salari nominali sia stata inferiore a quella dei prezzi per la quasi totalità delle attività economiche, anche se l'andamento è stato differenziato a livello settoriale. In minor sofferenza le attività bancarie, quelle assicurative e la manifattura.

Esiste un problema di lavoro sommerso molto elevato in Italia: parliamo di oltre tre milioni di persone. Questo sommerso si era ridotto durante la vigenza del reddito di cittadinanza, contrariamente a quello che si racconta. Tra il 2018 e il 2022 diminuisce da 3,5 milioni di persone a 3 milioni. E questa grande riduzione c'è stata proprio per via dei controlli – perché il reddito di cittadinanza era una delle misure più controllate –, così come grazie all'incrocio per la prima volta delle banche dati tra inps e Agenzia delle Entrate, che ha funzionato molto bene.

Il lavoro nero e irregolare si annida soprattutto in settori cosiddetti poco qualificati, nel turismo, nella ristorazione e, in assenza di servizi pubblici di qualità, nel settore della cura della persona. Non si spiega perché, al netto di questa crescita occupazionale, noi restiamo un'economia a bassa crescita del pil e a bassa crescita di produttività. Delle due, l'una: o il lavoro è improduttivo, o i dati sono falsi. Siccome i dati non sono falsi, rimane quindi l'altra opzione.

Quella degli «italiani che non hanno più voglia di lavorare» non è una leggenda metropolitana, è verità assoluta, ma è una verità che molti intellettuali o politici si scordano di raccontare per intero; sempre più persone hanno iniziato a rifiutarsi di lavorare a determinate condizioni ormai considerate inadeguate e vessatorie, dando vita a un fenomeno di dimissioni di massa, a cambiare settore o a trasferirsi magari altrove, è anche vero che, a fronte dei lamenti di una classe imprenditoriale completamente colta alla sprovvista da questa incomprensibile insurrezione, non è stata proposta alcuna soluzione utile a far uscire il Belpaese dal pantano.

Flessibilità (anzi, flexicurity) è una parola molto gradita alla politica italiana. È una ricetta che negli ultimi decenni è piaciuta al centrodestra come al centrosinistra, ed è stata introdotta con la promessa, anzi la certezza, che rendere le condizioni di assunzione meno rigide avrebbe apportato grandi risultati per i lavoratori – due su tutti: più posti di lavoro e salari più alti.

Il faro da seguire dovrebbe invece essere il famigerato articolo 36 della Costituzione italiana, che riporto integralmente perché, a quanto pare, sembra essere stato gettato nel dimenticatoio: Il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

In Italia, infatti, il fenomeno dei cosiddetti working poor, ovvero dei lavoratori che risultano essere in situazione di povertà pur lavorando, è in aumento. Secondo l'ocse, infatti, in Italia tra il 2000 e il 2020 le retribuzioni medie annue a prezzi costanti sono diminuite del 3,6%, in netta controtendenza rispetto all'andamento degli altri Paesi ue. Abbiamo assistito da un lato a una compressione dei salari, dall'altro a una riduzione del potere d'acquisto dovuta all'inflazione.

L'incidenza di povertà assoluta individuale tra gli occupati è aumentata del 2,7%, passando dal 4,9% del 2014 al 7,6% del 2023. Nello specifico, per gli operai il tasso della povertà è balzato dal 9% nel 2014 al 14,6% nel 2023. Infine, nel 2023, l'8,2% dei dipendenti era in povertà assoluta a fronte del 5,1% degli indipendenti. A che cosa è dovuto questo aumento del fenomeno del «lavoro povero»? Principalmente alle condizioni del mercato del lavoro italiano, tra sommerso, precariato, contrattazione collettiva che in certi settori sembra aver perso forza, e proliferazione dei cosiddetti contratti pirata, che altro scopo non hanno che depotenziare la contrattazione sindacale e deteriorare le condizioni contrattuali e salariali dei lavoratori.

Nel 2023 il governo Meloni approva il cosiddetto Decreto Lavoro che, tra le altre cose, prevede la reintroduzione dei voucher per le prestazioni occasionali ampliando la platea e le soglie di utilizzo nonché un allentamento di una serie di restrizioni sui contratti a tempo determinato introdotte nel 2019 dal Decreto Dignità. Il fine? Stimolare l'economia garantendo alle imprese la possibilità di ricorrere a una maggiore flessibilità, leggasi precariato per i lavoratori, la stessa flessibilità che, dalla sua introduzione con il già citato Pacchetto Treu (governo Prodi, 1997), ha portato nel tempo a un deterioramento delle condizioni contrattuali e salariali in Italia.

Il Paese ha disperatamente cercato di competere con le altre economie ue ed extra-ue, non attraverso un investimento sull'innovazione, ma cercando di comprimere i salari dei lavoratori. In buona sostanza, il lavoratore è visto come una sorta di ostacolo che drena soldi, e non come uno dei potenziali volano per la crescita dell'impresa. Sicuramente la produttività in Italia è bassa, ma questo non certo a causa dei lavoratori: piuttosto, la colpa è di un sistema imprenditoriale fondato su microimprese e piccole e medie imprese (pmi) decisamente poco propense a investire in innovazione di qualsiasi tipo.

In Italia le pmi generano il 63% del pil e il 76% dell'occupazione, valori che si discostano enormemente (di circa il 10% in più) da quelli osservati in altre economie di Paesi avanzati. I fattori che incidono su produttività e scalabilità delle pmi sono tre: «tecnologia, talenti e capitale». Tra le ragioni che ostacolano la crescita delle piccole imprese nazionali ci sono la «minore propensione a operare nel settore della tecnologia» e la mancanza di propensione a investire in «competenze e talenti che, come la tecnologia, rappresentano un importante driver di crescita e che, spesso, in aziende molto piccole e a gestione familiare, non sono oggetto di investimenti.

L'Italia ha un costo del lavoro pari a 29,8 euro l'ora: è tra i più bassi della zona ue, sotto la media europea e decisamente inferiore a quello di Paesi come Lussemburgo (53,9 euro), Danimarca (48,1 euro) e Belgio (47,1 euro). Andando a guardare più nel dettaglio, il costo orario del lavoro nel settore dell'industria è di 32,2 euro, nei servizi 31,8 euro e nel settore delle costruzioni 28,5 euro. Ancor più nel dettaglio – e il dato è decisamente eloquente se lo andiamo a comparare con le evidenze del rapporto inl –, nella ristorazione e nella ricezione il costo orario medio risulta essere pari a 19,7 euro. Secondo i dati Eurostat, inoltre, nel primo trimestre del 2024 in area ue il costo orario del lavoro è aumentato in media del 5,5% nell'insieme dell'ue rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. In Italia, invece, l'aumento registrato è stato del 3,1%. Insomma, l'Italia procede in direzione ostinata e contraria, nonostante le evidenze.

Salario minimo. Il governo Meloni ha scelto di avocare a sé le deleghe sul tema lavoro, relegando di fatto la questione in un cassetto. A distanza di due anni circa, i salari in Italia continuano a subire una dinamica di compressione del potere d'acquisto, tre milioni di lavoratori rimangono fuori dalla contrattazione collettiva senza alcun tipo di protezione, i contratti pirata proliferano, ma dall'esecutivo non arriva nessuna norma che possa aiutare a rimettere in sesto la situazione. Meloni dichiarò a Rtl 102.5: «È un bel titolo, funziona molto bene come slogan, ma nella sua applicazione rischia di creare dei problemi. In Italia c'è un'altissima contrattazione sindacale e, se immaginiamo un salario con un tetto minimo, per esempio di 9 euro, ricordo che ci sono dei contratti collettivi nazionali che prevedono un salario minimo più alto. Quante possibilità ci sono che quel parametro di 9 euro diventi un parametro non aggiuntivo, ma sostitutivo dei contratti che abbiamo già?». Le affermazioni di Meloni contengono una serie di bugie e manipolazioni abbastanza gravi.

Il salario minimo è la cifra minima oraria sotto la quale non si può scendere per remunerare alcun tipo di lavoro. Insomma, una norma semplice, chiara, non interpretabile, che serve a fissare nero su bianco che in un determinato Paese nessun lavoratore può guadagnare meno di una certa quantità di euro all'ora. Perché non dobbiamo dimenticarci che molto spesso, alla base delle dinamiche di irregolarità nel mondo del lavoro, c'è una componente di mancata conoscenza dei propri diritti da parte dei lavoratori, che deriva anche, e soprattutto, dalla complessità delle norme che regolano la materia giuslavorista. Inoltre il salario minimo, per sua conformazione normativa, contiene un meccanismo di adeguamento salariale che va ad aumentare il parametro minimo nel corso del tempo.

Dove introdotto tende a spingere all'aumento dei salari medi, ovvero dei salari che alla sua introduzione sarebbero già più alti del minimo stabilito dalla legge; se è vero che l'Italia ha una forte tradizione di contrattazione collettiva, è anche vero che negli ultimi decenni questa contrattazione ha perso forza ed efficacia, soprattutto in determinati settori, che sono quelli tendenzialmente considerati a basso valore aggiunto. Laddove la contrattazione collettiva è efficace e ci sono protezioni, ci sono condizioni migliori, mentre laddove la contrattazione collettiva non è efficace, la situazione è decisamente differente.

Inapp 2024: «La contrattazione collettiva nazionale non appare in grado di incentivare la crescita dei salari reali se non vengono adottati altri indicatori per orientare gli aumenti delle retribuzioni: l'incremento della produttività dei fattori; il fabbisogno di lavoratori competenti; l'attrattività delle proposte salariali rispetto all'andamento dell'offerta di lavoro. Il potenziamento del secondo livello aziendale o territoriale è il complemento necessario per rendere aderente la contrattazione collettiva alle evoluzioni delle organizzazioni produttive e del mercato del lavoro». Insomma, è chiaro ed evidente che, in questo, la contrattazione collettiva non sia uno strumento sufficiente, efficace ed efficiente per migliorare le stagnanti condizioni lavorative e salariali dei lavoratori italiani di molti settori.

La contrattazione esce depotenziata anche dall'assenza di una legge sulla rappresentanza sindacale, che ha portato, per esempio, anche alla proliferazione di contratti pirata siglati da sindacati non rappresentativi. I contratti pirata in Italia sono centinaia e centinaia ma, coprendo in realtà solo una minima parte di lavoratori in relazione alla platea totale, hanno come scopo quello di essere utilizzati da molte associazioni datoriali come «grimaldello» per la compressione dei salari e dei diritti dei lavoratori di ogni settore in sede di trattativa per il rinnovo dei ccnl maggioritari; se i due strumenti lavorassero in sinergia potrebbero effettivamente giocare un ruolo fondamentale per il miglioramento delle condizioni salariali nel Paese, affiancati maggiori controlli e sanzioni che possano effettivamente costituire un deterrente per chi agisce in maniera illecita.