

[Lavoro, antropologia e differenze]

Title: Work, Anthropology and Differences.

Abstract: The article tackle the issues of giving analytical readability and practicable socio-cultural perspectives to the blurred and dispersed features of contemporary work. The interplay between work processes and relationships and the socio-economic, cultural, political and territorial differences of workers can be a central field to explore through empirical and ethnographic approaches, and an interesting key to access processes and dynamics characterizing post-Fordist transformations. Focusing on migration and related differences and drawing from personal research experiences, the author discusses three possible analytical domains for studying effects and counter effects of the relationship between work and difference: spaces, “cultures” of work, status. Ethnography in and of the work places, to be conducted through different levels of deepness according to real constraints, is still a fundamental tool in order to increase the presence of researchers in the workplaces and to improve socio-cultural knowledge on contemporary work.

Keywords: Work, Anthropology, Differences, Space, Culture, Status, Ethnography

Il lavoro è stato per decenni il principio organizzatore forse più importante della vita individuale e collettiva delle società occidentali industrializzate, l'architrave della vita sociale e il medium della cittadinanza e della partecipazione politica e sociale (Beck 2000a; Mezzadra 2001; Revelli 2001; Chicchi 2010). La relazione tendenzialmente stabile fra capitale e lavoro, frutto di un compromesso e di una mediazione collettiva di interessi, aveva prodotto in epoca fordista un modello societario fondato sulla fabbrica come immagine metonimica dei rapporti sociali esterni (Lazarus 2001) e sulla figura dell'operaio salariato laborioso e disciplinato (Castel 1995) come «rappresentazione idealtipica del genericamente umano» (Revelli 2001: 41). Se in passato, «il lavoro e le particolari forme normative all'interno delle quali quest'ultimo si è iscritto e operativizzato (prime fra tutte le grandi imprese industriali), hanno accompagnato e determinato, nel bene e nel male, i destini delle moderne soggettività sociali» (Chicchi 2010: 1), ora questa configurazione si è irrimediabilmente trasformata. Da almeno una ventina di anni, come riflesso di lungo termine innescato dal passaggio dal fordismo al post-fordismo (Revelli 1995, 2001; Kumar 2000), si parla di «metamorfosi» del lavoro o decisamente della «fine» del lavoro e di «società senza lavoro» (Gorz 1992; Méda 1997; Accornero 2000; Beck 2000). I processi ed i rapporti lavorativi, sempre più connessi a dinamiche globali e internazionali, si articolano in forme di lavoro “autonome” e esterne all'impresa e sono frutto di una norma sempre più individualizzata di rapporto tra capitale e lavoro (Castel parla di sgretolamento dello statuto salariale). Il lavoro si scompone in mille forme, molto meno strutturanti e riconoscibili rispetto all'epoca fordista, si pluralizza e si rideclina contestualmente, localmente, individualmente e collettivamente¹.

Tuttavia, oggi il lavoro rappresenta ancora uno spazio esistenziale e sociologico centrale (Gamst 1995) per

¹ Un interessante volume collettivo (Mollona, de Neeve, Parry 2009) presenta saggi perlopiù basati su etnografie del lavoro industriale realizzate in diverse parti del mondo ed esemplifica alcune delle più significative trasformazioni avvenute nei luoghi e nelle relazioni di lavoro.

comprendere i processi di formazione dell'identità e delle relazioni sociali e per intercettare alcune delle dinamiche strutturali, collettive ed intersoggettive che, su diversa scala, condizionano il nostro presente globalizzato.

In questo contributo, attingendo ad esperienze di ricerca empirica da me direttamente realizzate come antropologo e ricercatore sociale nell'ambito dello studio dei processi migratori², intendo focalizzare e discutere la relazione tra lavoro e differenze e delineare alcune possibili direttrici e terreni analitici verso cui rivolgere lo sguardo. Uno sguardo che, alla luce delle trasformazioni epocali brevemente descritte e ormai note, potrebbe connotare l'approccio delle scienze sociali a vocazione etnografica, quali l'antropologia, la sociologia qualitativa e la geografia umana, alla questione del lavoro in epoca contemporanea.

Il lavoro come oggetto socio-culturale e terreno delle differenze

L'antropologia culturale e sociale per lungo tempo non aveva tematizzato il lavoro come campo di analisi autonomo e specifico ma come una funzione delle relazioni sociali e politiche o dello sviluppo tecnologico di una determinata cultura, un riflesso di un sistema di rappresentazioni e di relazioni sociali e familiari, oppure di condizionamenti ambientali e tecnologici (Harris 1979; Polanyi, Arensberg, Pearson 1979)³. Con il progressivo "rimpatrio dell'antropologia", il lavoro antropologicamente inteso diventa non solo un elemento centrale e specifico dello studio delle società complesse, ma anche una chiave di lettura della società, una dimensione (ed un luogo, l'impresa) attraverso cui leggere assetti più ampi e generali e attraverso cui si rendono evidenti logiche e funzionamento dell'intera società (Ceschi 2014a; Sélim 1996). Paradossalmente, proprio mentre si consolida, anche grazie alle estese etnografie organizzative compiute soprattutto in USA a partire dagli anni '70 (Bruni 2003), una visuale ed un filone specifico di studi antropologici che studia il rapporto tra lavoratori, organizzazioni e cultura dell'impresa⁴, è il lavoro a dissolversi o a cambiare pelle sotto gli occhi dell'antropologo.

Questa sfera, attraversata da attività, esperienze ed atteggiamenti molto più frammentati e plurali che in passato, sfugge ormai a relazioni sistematiche con altri ambiti della vita e condivide con questi quel processo di individualizzazione, segnalato fra gli altri da Beck (1999; 2000b), derivante, nello specifico, dal declino e dalla "crisi di riproduzione" da parte della cosiddetta *working class*⁵. Rispetto al passato, oggi le appartenenze sociali, le identità e i processi di soggettivazione sono in relazione più indefinita e nebulosa con la sfera del lavoro, prendendo strade più eterogenee e individualizzate, sovente incerte e revocabili, e si collocano, spesso, più all'interno del più ampio spazio societario (in cui prevalgono caratterizzazioni di tipo culturale, religioso, comunitario o "etnico", e forme di socialità legate al consumo e al tempo libero) che nell'ambito della produzione e del tempo di lavoro (Touraine 1988; Harvey 1993). Da un lato, il nuovo capitalismo globalizzato induce trasformazioni incessanti in ogni settore della vita, confonde i confini tra tempo di lavoro e tempo libero e tra città e campagna (Guareschi, Rahola 2015), trasforma radicalmente i processi, le relazioni, le etiche e i valori del lavoro, impattando sulle esistenze individuali e collettive dei soggetti e costruendo nuovi modelli antropologici di lavoratori "flessibili" (Sennett 1999, 2006). Dall'altro, l'articolazione della produzione e della società post-fordista espone maggiormente i lavoratori ed il lavoro all'ambiente e alle influenze esterne, rendendone configurazioni e modalità assolutamente «permeabili alla cultura, al genere, alle interazioni simboliche e di potere, all'incontro tra codici ed attitudini dei lavoratori,

2 Ho condotto studi su temi migratori, tra cui quelli riguardanti il tema specifico del lavoro, sia in ambito accademico e con prospettive di tipo antropologico, sia all'esterno dell'università e con approcci più sociologici e 'policy oriented'. Per una disamina di questi due ambiti e delle loro relazioni nel mio percorso professionale, si veda Ceschi 2014b.

3 La declinazione del concetto di lavoro nella più ampia nozione di "attività produttiva", insieme agli effetti dell'opposizione tra società occidentali e società "altre" e della antica divisione di ambiti tra sociologia e antropologia, ha frenato il riconoscimento del lavoro come oggetto di indagine a se stante, mentre in sociologia, invece, esso è stato sin da subito identificato (e se si vuole, ridotto) a uno specifico ambito dell'attività produttiva, coincidente principalmente con il lavoro salariato in contesti capitalisti, ed analizzato di per sé. Per un'analisi più approfondita della relazione tra antropologia e lavoro si rimanda a Ceschi 2014a.

4 Se in Usa viene generalmente chiamata «anthropology of work», a cui corrisponde una consolidata rivista omonima nata nel 1980, in Europa si usa maggiormente la definizione di «antropologia dell'impresa» e di etnografia organizzativa (cfr Bazin, Selim 1996; Papa 1999; Bruni 2003).

5 Il contributo di Angelo Moro in questo numero affronta questo tema, declinandolo attraverso la lente del rapporto tra generazioni.

in breve alla dinamica del mondo sociale» (Ceschi 2014a: 116). Il lavoro in epoca post-fordista, e gli spazi dove si incarna, non proiettano più, come nel passato, la loro impronta plasmatrice su relazioni e identità esterne; piuttosto, appaiono come un crocevia un po' nebuloso di processi, relazioni e persone in rapporto complesso e mutevole con l'ambiente esterno. Cosicché, se per un verso, i processi e le relazioni lavorative, gli *spazi* di lavoro e quello che vi accade sono «punto di articolazione di strutture sociali più generali, riferibili alla comunità circostante» (Papa 1999: 35-36), per l'altro verso appaiono anche ambiti sociali delimitati di pratiche, rapporti e discorsi con effetti strutturanti su chi li vive, *luoghi* specifici di produzione e circolazione di pratiche produttive relazionali e simboliche, universi particolari e circoscritti di senso e interazione.

Questa caratteristica ambivalente, se si vuole "glocale", di spazio/luogo di molte forme di lavoro contemporaneo ci porta al tema delle differenze e alla relazione tra di esse e l'ambito del lavoro. Più precisamente, come recita il testo della *call* attorno a cui ruota questo numero tematico, ci spinge a focalizzare più attentamente «i possibili e molteplici punti di incontro tra forme, luoghi e culture del lavoro, da una parte, e diversità sociali, culturali, politiche ed economiche, dall'altra». Si tratta cioè di indagare il nesso tra lavoro e differenze e di capire meglio come il lavoro, i processi e le relazioni lavorative si incrociano e si sovrappongono con le differenze dei lavoratori, siano esse riferibili al contesto, a gruppi o a singoli lavoratori. Differenze di genere, cultura, generazione, cittadinanza, così come differenze tra contesti territoriali e produttivi scompongono il lavoro, lo stratificano e lo articolano con variabili umane e sociali. Il lavoro, infatti, può essere il riflesso di differenze preesistenti come crearne di nuove, può ridurle o accentuarle, ma raramente resta neutrale rispetto ad esse.

Per gli approcci socio-culturali non si tratta tanto di studiare le macro-differenze, strutturanti, che stanno *a monte* dei processi lavorativi, quali il tipo e il grado di partecipazione ai processi di globalizzazione; le strategie, la sensibilità ed il livello di mezzi e potere da parte del capitale; la relazione con il contesto locale e le condizioni in cui versa la manodopera disponibile, etc. Questo è normalmente il terreno della sociologia, dell'economia, della statistica, della storia. Piuttosto, studiare le differenze e la loro rideclinazione nel post-fordismo significa, per gli approcci socio-antropologici, addentrarsi nel farsi e disfarsi concreto e quotidiano del lavoro osservando da vicino l'incontro tra capitale e lavoro, tra macchine, tecniche e tecnologie, teorie e strumenti e le dinamiche e caratteristiche sociali, economiche, culturali e territoriali dei lavoratori, quali il genere, le generazioni, le classi sociali, lo status e la provenienza, le culture del territorio, le situazioni del contesto locale. Questi elementi differenziali entrano eccome nella determinazione di come si articola e sviluppa il lavoro vivo, influenzano sia prima che dopo i processi e le relazioni di lavoro e producono contro effetti molto interessanti, a cui bisogna dare leggibilità e riconoscimento. Accordare centralità ai soggetti che lavorano, con le loro caratteristiche sociali, può rappresentare una strada per cogliere, al di fuori di grandi cornici teoriche e strutturanti, anche le connessioni, le costanti e le trasversalità che caratterizzano il dispiegarsi quotidiano del lavoro in diversi luoghi, dunque anche le relazioni tra atteggiamenti, valori e conflitti dei lavoratori e dei contesti lavorativi e le più ampie dinamiche in cui sono immersi.

Una modalità per procedere nella più puntuale focalizzazione analitica del tema lavoro-differenze è quella di identificare e studiare come e dove agiscono le differenze, evidenziando alcuni ambiti sensibili alla diversa composizione dei lavoratori in cui rinvenire azioni e reazioni condizionanti i processi ed i rapporti lavorativi. Si tratta di dimensioni che, da una parte possono condizionare in partenza il processo concreto delle azioni e dei rapporti lavorativi, ma in cui, al contempo, si scaricano gli effetti dell'incontro tra le differenze dei lavoratori ed il contesto di lavoro.

Utilizzando indicazioni provenienti dallo studio del lavoro operaio dei senegalesi nelle fabbriche della provincia di Bergamo⁶, cercherò di definire alcune dimensioni del lavoro in cui può venire rintracciato e analizzato il lavoro fatto dalle differenze, ed in cui per un ricercatore diventa possibile leggere esiti, resistenze e scarti dell'incontro tra lavoro e differenze. Le differenze su cui punterò l'attenzione sono quelle legate ai movimenti migratori e ai processi di integrazione.

⁶ Per la tesi di dottorato ho studiato l'interazione tra senegalesi e lavoro industriale compiendo una ricerca di terreno nel contesto produttivo bergamasco e realizzando uno studio etnografico di una fabbrica metal-meccanica di medie dimensioni dove lavoravano una quindicina di senegalesi. Per due mesi ho potuto frequentare liberamente ed in maniera costante gli spazi dell'organizzazione, realizzando interviste, scambi informali, osservazione (Ceschi 2003).

Differenze e migrazioni

Un ambito di ricerca possibile in cui osservare la relazione dinamica e bidirezionale tra lavoro e differenze e declinare concretamente questi terreni è quello delle migrazioni internazionali. Le migrazioni sono particolarmente appropriate per questo esercizio, *in primis* perché costituiscono, di fatto, un “iniezione di differenze” per la società ricevente, rappresentando di conseguenza un punto di osservazione strategico nella relazione tra lavoro e differenze. In questo caso, i livelli di differenza in gioco sono quelli di tipo etnico-culturale (autoctono /straniero), di cittadinanza (cittadino/ospite), ma anche di condizione di vita (stanziale e locale/ migrante e transnazionale).

Inoltre, proprio rispetto al tema del lavoro, le migrazioni appare un campo di analisi particolarmente pregnante ed ispirato: in letteratura, nel senso comune e, molto spesso, nella realtà dei fatti, i movimenti migratori appaiono dominati dalle ragioni economiche e da forme di mobilità incentrate sulla dimensione del lavoro. Il lavoro è spesso elemento scatenante della partenza (mancanza da una parte, opportunità dall'altra), condizione di entrata e/o di permanenza nella società ospite⁷, fattore chiave per l'emigrazione di ritorno o per altre forme di mobilità, temporanee, circolari e geograficamente diversificate. Nelle auto rappresentazioni di chi espatria, il lavoro è il terreno su cui spesso si giocano e si misurano le proprie fortune e progetti di vita, la propria “posizione nel mondo” e anche la propria identità (Freeman 2001; Ceschi 2007; Gomberg-Muñoz 2010; Perrotta 2011). Al tempo stesso, se il lavoro degli immigrati è funzionale ai processi di ristrutturazione e alle esigenze produttive e occupazionali delle società tardo-capitaliste (Sassen 1997, 2002; Castles, Miller 2012), quella del “migrante lavoratore” rappresenta per la società di destinazione l'immagine sociale legittima dello straniero, la condizione per la sua accettabilità e “integrazione subalterna” (Ambrosini 2005). Lavoro e migrazione, occupazione e mobilità sono perciò invischiati l'uno nell'altro in modi diversificati e complessi.

Ora, vorrei concentrare lo sguardo su alcuni ambiti o dimensioni in cui è possibile, a mio parere, rintracciare effetti e contro effetti dell'incontro tra lavoro e differenze derivanti dalle migrazioni.

Differenze negli spazi

Lo spazio è da sempre una dimensione plasmata dalle rappresentazioni e dalle attività umane, è marcato dalla società che lo occupa e ne riflette valori, organizzazione sociale e tratti culturali. Attraverso l'analisi della dimensione spaziale è possibile osservare e disvelare dinamiche sottostanti, modelli di interazione e tensioni profonde dell'ambiente sociale che lo occupa. Nelle ultime decadi, l'analisi dello spazio si è riaffermata fortemente nella teoria sociale critica, concentrando la propria attenzione sugli «esplosivi processi di ristrutturazione socio-spaziali proliferati nel sistema mondo capitalista ad ogni scala spaziale» (Brenner 2015: 118). Attraverso una nuova attenzione alla località e l'uso di concetti come *scale* e *rescaling*, la dimensione socio-spaziale è tornata ad occupare una posizione essenziale nel decifrare le trasformazioni urbane contemporanee, incluse quelle associate ai fenomeni migratori (Glick Schiller, Çağlar 2011). Lo studio degli spazi urbani, sociali, abitativi, lavorativi offre perciò una preziosa angolatura attraverso cui guardare ai processi globali, locali e contestuali che caratterizzano il presente.

Più specificamente, l'analisi dello spazio produttivo può offrire prospettive di interesse sulle dinamiche di incorporazione dei migranti e la strutturazione delle differenze nei luoghi di lavoro multiculturali. In alcuni contesti produttivi e di lavoro l'occupazione dello spazio, il posizionamento dei lavoratori, la ripartizione della loro presenza fisica è diretta trasposizione di processi attivi e ordinatori che organizzano spazialmente le differenze (di ruolo, di istruzione, di provenienza). Nella fabbrica metalmeccanica dove ho compiuto uno studio etnografico sul lavoro operaio dei senegalesi⁸, gli spazi di lavoro erano articolati in due principali aree: il reparto della foratura

7 Anche se rispetto al trentennio post-bellico, le migrazioni post-fordiste hanno visto l'ampliarsi di modalità di ingresso (almeno relativamente) indipendenti dal possesso di un contratto di lavoro, in molte legislazioni nazionali tale requisito è ancora la principale condizione per i diritti di permanenza e cittadinanza del migrante.

8 In occasione della mia tesi di dottorato (Ceschi 2003) ho svolto un lavoro etnografico all'interno di una fabbrica metalmeccanica della provincia di Bergamo. Ho potuto frequentare assiduamente gli spazi di lavoro e di socialità (spogliatoio, mensa, sala riunioni) per circa due mesi, conducendo interviste, intavolando colloqui informali ed osservando direttamente i contesti di lavoro.

e il reparto 2, luogo di lavorazioni secondarie, di lavoro meno qualificato e di lavoratori immigrati. Mentre il reparto 2 è un'arena aperta al divenire, in continuo rimescolamento e ristrutturazione, luogo di confronto con la diversità e di appartenenze produttive più deboli, la foratura resta lo zoccolo duro dell'identità operaia bergamasca, ed anche il luogo dove maggiore è il senso di "territorialità" e di appartenenza. Questo reparto, carico di storia produttiva, senso di località, patrimoni di mestiere e relazioni antiche, è territorio fortemente investito di attività di significazione e riconoscimento (Augé 1995), «densamente segnalato» (La Cecla 1993) attraverso segni di appartenenza apposti dai lavoratori (foto, poster, adesivi, bandiere etc.). In questo reparto il corpo operaio sembra aver sviluppato concrete forme di controllo delle nuove assunzioni, così come altri dispositivi di difesa atti a creare barriere invisibili alla penetrazione di lavoratori stranieri, mantenendo una sorta di spazio comunitario «monoetnico» (Ceschi 2005a). Lo spazio così organizzato finisce a sua volta per strutturare le azioni e interazioni quotidiane in fabbrica e le rappresentazioni dei suoi lavoratori. In questo caso, la fabbrica si rende contenitore di divisioni e dinamiche che trovano coerenza all'esterno dello spazio produttivo, dando tuttavia una forma e una declinazione propria e contingente alla segregazione sociale esistente sul territorio.

Se in questa fabbrica lo spazio produttivo dei due reparti principali riproduceva e polarizzava le differenze di provenienza tra lavoratori ed era insieme conseguenza cristallizzata e causa attiva di vecchie e nuove separazioni e di relazioni rarefatte tra operai autoctoni e operai stranieri, l'azione delle differenze sullo spazio ha preso anche altre forme. In seguito ad un diverbio sulla religione islamica e sugli attentati dell'11 settembre tra operai senegalesi ed operai bergamaschi, alcuni senegalesi hanno cominciato a disertare lo spazio comune della mensa e a consumare il pasto tra loro in un luogo appartato del capannone. Isolandosi da tutti gli altri e mettendo in atto questa forma di secessione dagli spazi relazionali dell'organizzazione, il gruppo di senegalesi ha espresso la propria dissociazione dall'ambiente circostante, e attraverso una forte rottura simbolica sul piano della convivialità operaia ha reso immediatamente percepibile la corrispondenza tra distanza fisica e distanza sociale esistente tra i lavoratori senegalesi e quelli italiani, in questa circostanza, e non a caso, tutti afferenti al reparto della foratura.

Ma le differenze sono in relazione con gli spazi anche in altri modi, soprattutto se questi si intendono come spazi di vita. Come ormai ampiamente sottolineato dalla letteratura scientifica, la ricerca sociale e la cooperazione internazionale, i (lavoratori) migranti conducono spesso esistenze non unicamente imperniate sul territorio di attuale residenza ma operano, interagiscono ed investono risorse in altri luoghi significativi, primi tra tutti il paese di origine (Ceschi, Riccio 2007). La capacità dei migranti di attivare legami, relazioni, trasferimenti materiali (rimesse, beni, ritorni fisici) e immateriali (le cosiddette rimesse "sociali") attraverso i confini, sperimentando insieme e contemporaneamente forme di "doppia presenza" e di rimpallo continuo tra affetti ed opportunità presenti nel paese di origine e in quello di destinazione, è noto in letteratura come *transnazionalismo* (Basch, Glick Schiller, Szanton-Blanc 1994; Vertovec 1999; 2004) e sta a segnalare agli analisti che bisogna allargare lo sguardo anche all'interscambio esistente con i contesti di emigrazione, che il "qui" si spiega anche con il "là". Questo carattere multi situato e multifocale delle traiettorie e delle progettualità di molti migranti contemporanei è un elemento che gioca un ruolo rilevante nella relazione tra differenze (della migrazione) e lavoro e pone alla ricerca la questione dell'incrocio tra sfera del lavoro e dimensione migratoria e transnazionale. Infatti, la relazione con l'ambito del lavoro da parte dei migranti sono anche influenzate dal campo delle relazioni transnazionali e dal fatto che la sfera degli investimenti esistenziali sembra ondeggiare continuamente tra ambiti sociali diversi e in tensione tra di loro. La prevalenza dei propri investimenti e affetti nel paese di origine, o quantomeno la tensione non risolta con i tempi e i modi della propria permanenza e con i luoghi significativi della propria vita sociale ed emotiva, può avere effetti diretti e tangibili, ad esempio, sulle scelte di qualificazione e di avanzamento del lavoratore migrante, sulla questione degli orari di lavoro e delle ferie, sui comportamenti e le posture lavorative e relazionali quotidiane (Ceschi 2005b; 2007).

Lo spazio, dunque, che sia di vita, di lavoro o di socialità operaia, riproduce e articola le differenze tra i diversi lavoratori e rende visibili scarti, relazioni e rappresentazioni dei diversi attori.

Differenze nelle “culture” del lavoro

Altra variabile socio-culturale da considerare negli studi socio-antropologici sul lavoro che risulta centrale nell'analisi della relazione con le differenze è quella che ruota intorno al concetto di *cultura* del lavoro. Tale nozione, che sta ad indicare la cornice di senso ed i modelli cognitivi, morali e motivazionali che attraversano il rapporto tra gli uomini e la dimensione professionale (Gosetti 2004), è stata spesso declinata, a partire da Weber (1970), in termini di etica o *ethos* del lavoro, accentuandone gli aspetti di predisposizione morale e religiosa verso il lavoro onesto e laborioso fondata sul sacrificio ed il ritardo della gratificazione - di matrice calvinista ma ampiamente diffusa anche in altre aree culturali e fortemente presente nella condizione migratoria. In ogni caso, che l'accento sia stato posto più sul senso sociale del lavoro e l'identità del lavoratore, oppure sul fine e l'ideale al quale tende la condotta lavorativa dell'uomo, in entrambe le declinazioni si è spesso guardato a queste istanze etico-culturali come a patrimoni pratico-simbolici stratificati nel tempo, indifferenziati e permeanti gli individui in loro possesso, con una azione fortemente strutturante sugli atteggiamenti ed i comportamenti dei lavoratori.

Anche io stesso ho potuto constatare come, per gli operai senegalesi, l'*ethos* del lavoro onesto e di fatica costruito dai precetti della confraternita *murid* costituisca un filo conduttore rilevante per orientare l'intera esperienza migratoria, e in particolare la sfera del lavoro (Ceschi 2001; 2004). Per questa versione dell'Islam *sufi*, infatti, lavorare è un modo per onorare Dio, addirittura sostitutivo della preghiera per il discepolo impossibilitato, e molti senegalesi immigrati in Italia portano e agiscono in fabbrica questo impianto etico-religioso imperniato sul dovere di lavorare ed il valore della fatica manuale e del sacrificio (Diop 1990; Schmidt di Friedberg 1994). In questo caso, il senso del dovere strettamente connesso al lavoro (insieme ad altre caratteristiche della dottrina *murid* quali il significato mistico del viaggio migratorio come ripetizione dell'esilio del fondatore, Cheick Ahmadou Bamba), forniscono un potente paradigma in cui inserire il proprio comportamento produttivo, che dunque va visto all'interno di scenari più ampi di senso e di azione nei quali è il lavoro in sé ad avere valore come elemento fondante della propria esistenza e come pilastro dell'esperienza migratoria⁹. Sui doveri del migrante verso la propria famiglia si innesta perciò una sorta di impalcatura collettiva, a carattere religioso, che sostiene i percorsi lavorativi dei singoli e ne influenza anche le posture quotidiane nei luoghi di lavoro. Tra l'altro, queste predisposizioni ed atteggiamenti sul lavoro degli operai del Senegal sono state decisamente apprezzate dalla vecchia generazione di padroni e dirigenti bergamaschi, anche loro animati da un simile spirito “calvinista”, ai loro occhi in via di dissoluzione nelle nuove generazioni italiane, dando vita ad una serie di proiezioni e rifrazioni anche dal carattere intergenerazionale (Ceschi 2004).

Tuttavia, entrando in contatto direttamente con le esperienze, i vissuti e i comportamenti quotidiani dei lavoratori attraverso il lavoro etnografico, l'etica del lavoro *murid* ed il proverbiale adattamento alla condizione e alla funzione operaia da parte dei senegalesi mi sono apparsi, in realtà, un costrutto faticoso e instabile da riallineare in continuazione con la realtà contingente in cui si lavora, le sue esigenze e i suoi codici. I soggetti sono chiamati costantemente a calare i loro precetti e doveri religiosi e migratori nei processi e nelle relazioni del lavoro vivo, e a mantenere un equilibrio tra vita in fabbrica, vita etico-spirituale e vita transnazionale (Ceschi 2007).

Ecco dunque che il lavoro etnografico consente di vedere le *culture* del lavoro non tanto nella loro versione astratta, come *habitus* inveterati, ma in quella per così dire “applicata”, cioè come corredi di rappresentazioni ed esperienze che ciascun lavoratore è chiamato a calare e vivere nel proprio ambiente di lavoro. Le culture del lavoro, in tal senso, vanno viste proprio come il condensato di questo movimento di incontro tra predisposizioni, posture e coercizioni che appartengono al lavoratore e condizioni valori e pratiche che appartengono al contesto lavorativo, dunque in sostanza come insieme di atteggiamenti pragmatici che si concretizzano quotidianamente nell'ambiente di lavoro. In termini più sociologici, le culture del lavoro possono essere viste come la risultante delle attitudini e dei comportamenti lavorativi che vengono sviluppate a partire dall'incontro tra una socializzazione primaria esterna alla fabbrica ed una secondaria e congiunturale che si fa al suo interno (si veda l'articolo di Moro in questo numero).

⁹ Per un trattamento di questo tema nei termini di una “ideologia della permanenza”, si veda Ceschi 2001. Riguardo più specificamente l'interazione dell'etica del lavoro *murid* con le richieste produttive e con le aspettative dei datori di lavoro, cfr. Ceschi 2004.

Anche se le aziende parlano spesso di «work cultures» come modelli ideologici e operativi di lavoro e interazione (ad esempio: *hierarchical cultures*, *market driven cultures*, *clan cultures* and *adaptable/flexible cultures*), direttamente promossi e negoziati come strategie aziendali, una prospettiva etnografica attenta alle differenze concepirà la cultura del lavoro come la risultante “a valle” dell’interazione mobile e stratificata tra modelli (o “culture”) del capitale e predisposizioni e sensibilità dei lavoratori che emergono e sono direttamente “visibili” nei contesti di lavoro. Dunque considerando le *culture del lavoro* come costrutti calati nel lavoro nel suo farsi quotidiano.

Le culture del lavoro sono perciò terreni in cui è possibile visualizzare il gioco creativo e al tempo stesso costitutivo dell’incontro, sia strutturale che contestuale, tra capitale e lavoro, tra dirigenza e lavoratori e tra lavoratori stessi. Sono questi costrutti pratico-simbolici a costituire molti degli elementi di una relazione differente tra i lavoratori con la sfera del lavoro e con il contesto in cui sono occupati.

Differenze nello status

Il lavoro è sfera molto sensibile rispetto alle questioni di status, cioè rispetto alle diverse posizioni occupate dai lavoratori nella società, sia quelle ascritte come il genere, l’età, la provenienza sociale e etnica, sia quelle acquisite, come l’istruzione, il *background* culturale, la condizione giuridica. Se il lavoro è già di per se un riflesso ed una sistematizzazione organizzativa delle diverse posizioni di censo, sapere e potere esistenti all’interno della società (secondo la schematica scala gerarchica padrone, colletti bianchi, operai), esso è anche il mezzo per guadagnare o per perdere status. Attraverso il meccanismo del lavoro, dunque, si riproducono molto spesso le disegualianze, ma al tempo stesso si possono innescare mobilità sociale e espansione professionale, del proprietario o datore, come del lavoratore. Lo status è perciò un altro piano su cui studiare effetti e contro effetti delle differenze all’interno del lavoro.

Il mondo dell’immigrazione ed i contesti di lavoro “interetnici”, o se si preferisce “multiculturali”, presentano evidenze particolarmente chiare a questo proposito. Le differenze di status lavorativo tra migranti e non migranti nel mondo del lavoro sono, purtroppo, una sorta di caposaldo dell’intero sistema produttivo, che si basa sulla sostanziale segregazione della manodopera straniera nello strato inferiore della scala occupazionale in termini di qualifiche, retribuzioni e condizioni complessive di lavoro (Harris 2000; Ambrosini 2013; Foged, Peri 2013). Come è noto, in Italia, paese caratterizzato più di altri da un modello di «immigrazione *low cost*» (Pastore, Salis, Villosio 2013), la domanda espressa dal sistema economico-produttivo per lavoratori stranieri si concentra fortemente su professionalità *low skills*, visto che gli immigrati con la qualifica di operaio superano abbondantemente il 70% del totale della manodopera straniera e appena lo 0,9% degli occupati ha una qualifica di dirigente o quadro a fronte dell’8% degli italiani (Ministero del Lavoro 2015). Se questa «profonda segmentazione professionale schiacciata su profili prettamente esecutivi» (Ibidem: 42) è il riflesso di modelli di integrazione subalterna e di processi di deregolamentazione e informalizzazione del lavoro a cui i migranti risultano estremamente funzionali (Pugliese 1997), la differenza di status tra italiani e immigrati emerge in altre modalità anche alla microscala, osservando dall’interno i luoghi di lavoro. Molto spesso forme contrattuali, mansioni, accesso alle informazioni, alla formazione e all’avanzamento professionale all’interno delle aziende risultano molto più difficili e penalizzanti per i lavoratori migranti, ai quali dunque è spesso negata la possibilità di avanzamento e qualificazione, il rispetto del contratto e l’esercizio dei diritti sindacali (European Parliament 2014). Non si tratta qui di analizzare le diverse forme di discriminazione lavorativa esistente, quanto di chiedersi in che modo le diverse condizioni giuridiche e sociali degli stranieri interagiscono con la strutturazione delle collocazioni e con le relazioni lavorative nei contesti di lavoro. Dunque, approfondire meglio i fattori che stanno alla base del trattamento differenziale degli immigrati, anche osservando e comparando situazioni in cui lo statuto giuridico e sociale del lavoratore straniero è differente: un immigrato irregolare senza permesso di soggiorno; un immigrato regolare con permesso di soggiorno a tempo; un immigrato con il permesso da lungo soggiornante; un immigrato naturalizzato italiano; un lavoratore di seconda generazione. Questi diversi profili socio-giuridici possono innescare diversi tipi di processi differenzianti nei luoghi del lavoro attuale e tradursi in nuove e diversificate differenze statutarie.

Tuttavia, guardando da vicino i processi di lavoro, le differenze di status possono non tradursi in differenze formali di trattamento contrattuale, quanto piuttosto scaricarsi nelle modalità “applicative”, meno formali e più

sotterranee, del contratto. Durante la mia esperienza etnografica in fabbrica i contratti ufficiali di lavoro erano sì a minor qualificazione per i lavoratori stranieri, ma simili per modalità, garanzie e durata rispetto a quelli degli italiani (tranne alcuni casi di lavoratori senegalesi interinali), mentre era sul piano della contrattazione informale e dello scambio con la dirigenza che emergevano alcune sostanziali differenze. In questo caso, però, i lavoratori senegalesi mostravano un certo grado di adesione alla contrattazione verbale, fiduciaria e pragmatica e avevano un certo margine di trattativa. Da una parte il datore concedeva piccoli prestiti, regimi speciali per le ferie, forme di autogestione sul lavoro, a volte assunzioni di parenti o amici; in cambio i senegalesi offrivano una generale malleabilità rispetto alle mansioni assegnate e davano la disponibilità quasi costante ad estendere il proprio orario di lavoro, in alcuni casi rinunciando ad espliciti diritti. Cioè il rapporto tra lavoratori senegalesi e datori, molto più che a un *contratto* freddo e impersonale, costrittivo e basato su una configurazione di diritti e doveri estranea ai primi, rispondeva ad un *patto*, una relazione personalizzata e “calda” con la dirigenza dentro cui transitavano istanze reciproche altrimenti non rappresentabili. A questa tensione dialettica tra patto e contratto nella sfera del lavoro fa da sfondo quella più generale, decisamente legata ancora una volta alla dimensione statutaria della cittadinanza e delineata da Sayad per l’emigrazione algerina in Francia (1991), tra *ospite* e *cittadino*. Il primo percepisce il suo risiedere come congiunturale e pensa i diritti principalmente o unicamente in riferimento alla società di partenza, mentre il secondo colloca nella nuova società le proprie richieste di pieno riconoscimento, ed esige i diritti già riconosciuti ai “nazionali” (Ceschi 2003).

La ricerca socio-antropologica potrebbe lavorare, in tal senso, sull’incrocio fra le varieghe condizioni di migranti, stranieri, nuovi cittadini e seconde generazioni e i processi di differenziazione e segregazione lavorativa, sia a monte che a valle degli specifici contesti lavorativi e sia interni che esterni alla cornice dei diritti e doveri stabiliti dal contratto.

Fare etnografia

A guisa di conclusione di questa esplorazione della sfera del lavoro e di alcuni possibili piani di interazione con la questione delle differenze, nello specifico quelle derivanti dai movimenti migratori, non si può che portare avanti con decisione l’idea che un modo efficace per cogliere questa interazione tra dimensione del lavoro e condizionamenti e conseguenze riconducibili all’azione delle differenze sia quella di fare etnografia dei e nei luoghi di lavoro.

La presenza prolungata e di prossimità alle pratiche sociali degli attori (Dal Lago, De Biasi 2002; Capelletto 2009), consente di articolare la propria impresa conoscitiva affiancando alla ricerca desk e alla raccolta della “voce” dei protagonisti, mediante scambi verbali diretti e frontali, anche tutto ciò che scorre, parole e gesti, direttamente nei contesti sociali prescelti, al di fuori della relazione soggetto-ricercatore. Infatti, l’osservazione e la condivisione dello stesso spazio permette di cogliere da vicino i comportamenti e le posture quotidiane, le conversazioni spontanee e il *gossip*, le collaborazioni di lavoro e i meccanismi di apprendimento informali, l’uso dei tempi e degli spazi interni ai luoghi della produzione. Grazie alla rilevazione degli atteggiamenti e delle attività di carattere pratico e discorsivo suscitate “a caldo” dal e nel luogo di lavoro, diventa possibile analizzare la struttura informale dell’impresa, le divergenze fra contenuti latenti e manifesti, tra norme dichiarate e norme operanti (Malighetti 1994), arrivando a documentare il fluire delle parole e delle azioni dei partecipanti nel loro farsi quotidiano, a cogliere anche il livello del non detto, del non direttamente rappresentabile, di “ciò che accade senza dirlo, oltre le parole” (Bloch 1992: 131).

Certamente, nel caso del lavoro, esiste una difficoltà chiaramente legata all’accessibilità del terreno empirico di studio. Se in alcuni casi i luoghi di lavoro sono strutturalmente *off limits* per il ricercatore (nel caso di lavori illegali, pericolosi o semplicemente preclusi ad estranei), in altri resta comunque estremamente difficile avere autorizzazioni a frequentare gli spazi produttivi con l’intensità e la frequenza richiesta dalla pratica etnografica canonicamente intesa.

Una soluzione, non sempre possibile e praticabile, è quella di mimetizzarsi tra i lavoratori, come ha fatto recentemente Perrotta (2011), cioè fare etnografia “coperta” facendosi assumere dall’azienda e condividendo con i lavoratori ruoli e status, salvo poi rivelare solo a posteriori o solo ad alcuni la propria identità di ricercatore,

utilizzando magari gli effetti della rivelazione e dello spiazzamento degli attori come dinamica euristica e disvelante¹⁰.

Altra possibilità per entrare nei luoghi di lavoro può essere quella di muoversi su forme di pratica etnografica più agili e brevi di quelle comunemente considerate appropriate per l'etnografia. Al di là del dibattito se queste forme "quick and dirty" o "focused" di ricerche empiriche siano o no catalogabili come "etnografie" e se siano opposte o viceversa complementari alle forme più classiche (Mignone 2009; Knoblauch 2005), questi strumenti di "rapid appraisal", spesso utilizzati dagli antropologi dello sviluppo in contesti rurali e comunitari, presentano caratteristiche che possono rivelarsi adatte ad esplorare i luoghi di lavoro: missioni di breve durata e presenze *part-time*, attività intensive di *data-collection* e largo uso di strumenti statistici di analisi dei dati, tecniche audiovisive, *setting* collettivi di raccolta di informazioni, dinamiche partecipative (Knoblauch 2005). Queste tecniche possono essere utilizzate e riadattate anche in studi di ricerca pura e consentirebbero di raccogliere conoscenze socio-antropologiche anche in condizioni di accesso al terreno limitate ed ostiche.

Tutto ciò ci avvicina al terzo fronte di possibilità concrete per poter studiare dall'interno un contesto produttivo e lavorativo, quello di spostarsi decisamente sulle dimensioni applicative della propria etnografia, concordando con il *management* alcuni impegni conoscitivi e compiti operativi da sviluppare all'interno del contesto lavorativo. Naturalmente, ciò si può fare solo per determinati luoghi e tipi di lavoro (ad esempio organizzazioni medio-grandi del settore industriale e dei servizi) e non per moltissimi altri. Inoltre, in questi casi, si apre una dialettica complessa tra compito assegnato, a volte limitato ad una semplice consulenza, e una conoscenza più estesa e approfondita dotata di una reale prospettiva socio-antropologica.

Queste forme di etnografia focalizzate, anche se non rappresentano approcci onnicomprensivi e approfonditi, non vanno neanche considerate alla stregua di ricerche superficiali e istantanee, in quanto presuppongono un sapere retrostante esteso e puntuale del campo di studi sul lavoro e una preparazione metodologica all'analisi dei dati non immediata.

Anche abdicando un po' all'idea tradizionale di etnografia, queste ed altre possibilità empiriche e teoriche sono da ricercare attivamente e da diffondere all'interno delle ricerche sul lavoro, al fine di incrementare la presenza di etnografi sui luoghi di lavoro e consolidare prospettive socio-antropologiche sulle dinamiche, e le differenze, all'interno dei contesti lavorativi attuali.

¹⁰ Non è qui il caso di discutere in dettaglio conseguenze, rischi ed opportunità di questa strategia (per quanto varrebbe la pena farlo). Mi limito a suggerire come il bagaglio riflessivo della attuale antropologia spinga questa disciplina a considerare un valore scientifico e politico quello di stabilire relazioni conoscitive il più possibile storicamente "situate" nei contesti sociali e politici e nelle differenze culturali, economiche e professionali esistenti. In tal senso, è opportuno che nell'incontro etnografico si renda sempre manifesto lo scarto fra ricercatore e soggetti della ricerca, esplicitando a se stessi e agli altri quella distanza oggettiva che separa, in modo anche fecondo, osservatore e osservati, soggetti differenti per tipi di obiettivi e per intenzioni e prospettive conoscitive (Althabe 1992; Comaroff & Comaroff 1992).

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Althabe G. (1992), *Vers un'ethnologie du present*, in G. Althabe, D. Fabre, G. Lenclud (eds), *Vers un'ethnologie du present*, Paris: Ed. de la Maison des sciences de l'homme.
- Ambrosini M. (2005), *Sociologia delle migrazioni*, Bologna: Il Mulino.
- Ambrosini M. (2013), *Immigrazione irregolare e welfare invisibile*, Bologna: Il Mulino.
- Augé M. (1995), *Il senso degli altri. Attualità dell'antropologia*, Milano: Anabasi.
- Basch L., Glick Schiller N., Szanton-Blanc C. (1994, eds), *Nations Unbound: transnational projects, postcolonial predicaments and deterritorialized states*, Amsterdam: Gordon & Beach.
- Bazin L., Sélim M. (1996), *Un symptôme unique : l'entreprise*, in «Journal des Anthropologues», 66-67: 11-18.
- Beck U. (1999), *L'epoca delle conseguenze secondarie e la politicizzazione della modernità*, in U. Beck, A. Giddens, S. Lash, *Modernizzazione Riflessiva*, Trieste: Asterios Editore (ed. or. 1994, *Reflexive Modernization*, Cambridge: Cambridge Polity Press).
- Beck U. (2000a), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino: Einaudi.
- Beck U. (2000b), *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Bologna: Il Mulino.
- Bloch M. (1992), *What goes without saying: the conceptualisation of Zafimaniry society*, in A. Kuper (ed), *Conceptualizing Society*, London: Routledge.
- Brenner N. (2015), *Il rescaling urbano*, in M. Guareschi, F. Rahola, *Forme della città. Sociologia dell'urbanizzazione*, Milano: Agenzia X.
- Bruni A. (2003), *Lo studio etnografico delle organizzazioni*, Roma: Carocci.
- Cappelletto F. (a cura di) (2009), *Vivere l'etnografia*, Firenze: SEID.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Fayard.
- Castles S., Miller M. J. (2012), *L'era delle migrazioni. Popoli in movimento nel mondo contemporaneo*, Bologna: ODOYA (ed. or. 2003, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, New York: The Guilford Press,).
- Ceschi, S. (2001) *Trasmigranti con radici. Le ideologie dell'emigrazione senegalese e la gestione collettiva del contatto interculturale*, in «La Ricerca Folclorica», 44: 53-63.
- Ceschi S. (2003), *Fabbrica e diritto di vita. Etnografia del lavoro operaio nella provincia di Bergamo*, tesi di dottorato in "Scienze etnoantropologiche e analisi dei mutamenti culturali", XIV ciclo, Università L'Orientale di Napoli
- Ceschi S. (2004) *Imprenditori bergamaschi e operai senegalesi. Culture e generazioni a confronto*, in «La Rivista delle Politiche Sociali», 3:379-392.
- Ceschi S. (2005a), *Flessibilità e istanze di vita. Operai senegalesi nelle fabbriche della provincia di Bergamo*, in A. Colombo, T. Caponio (a cura di) *Stranieri in Italia. Migrazioni globali, integrazioni locali*, Bologna: Il Mulino.
- Ceschi S. (2005b), *Senegalesi nella fabbrica. Spazi di lavoro e di rappresentazione in un'impresa metalmeccanica del territorio bergamasco*, "Afriche e Orienti", n. 3, VII.
- Ceschi S. (2007), *Esistenze multisituate. Lavoro, condizione transnazionale e traiettorie di vita migrante*, in «Mondi migranti», 2.
- Ceschi S. (2014a), *Lavoro*, in B. Riccio (a cura di), *Antropologia e migrazioni*, Roma: Cisu Editore.
- Ceschi S. (2014b), *Risorse, frustrazioni e pratiche dell'antropologo nella ricerca policy oriented*, in A. Palmisano (a cura

- di), *Antropologia applicata*, Lecce: Pensa editore.
- Ceschi S. Riccio B. (2007), *'Transnazionalismo' e 'Diaspora'. Dalla ricerca sociale alle politiche globali?*, ISMU, *XII Rapporto sulle migrazioni 2006*, Milano: Franco Angeli.
- Chicchi F. (2010), *Lavoro e vita sociale: le dense ambivalenze della società flessibile*, in «San Marcellino: educazione al lavoro e territori», Milano: Franco Angeli.
- Comaroff Je., Comaroff Jo. (1992), *Ethnography and the Historical Imagination*, Boulder Colorado: Westview Press.
- Dal Lago A., De Biasi R. (2002, a cura di), *Un certo sguardo. Introduzione all'etnografia sociale*, Bari: Laterza.
- Diop A. M. (1990), *L'émigration mourid en Europe*, in «Hommes & Migrations», 1132: 21-24.
- European Parliament (2014), *Discrimination of migrant workers at the workplace*, Directorate for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518768/IPOL-EMPL_NT\(2014\)518768_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518768/IPOL-EMPL_NT(2014)518768_EN.pdf)
- Foged M., Peri G. (2013), *Immigrants and Native Workers. New Analysis Using Longitudinal Employer-Employee Data*, <http://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/ydepot/semin/texte1213/PER2013IMM.pdf>
- Freeman J. M. (2001), *Work as Mission in an Immigrant Community and Its Homeland*, in «Anthropology of Work Review», Vol XXII, N. 1.
- Gamst F. C. (1995, ed.) *Meanings of Work. Considerations for the twenty-first century*, New York: State University of New York Press.
- Glick Schiller N., Çaglar A. (2011), *Locating Migration. Rescaling Cities and Migrants*, London: Cornell University Press.
- Gomberg-Muñoz R. (2010), *Labor and Legality: An Ethnography of a Mexican Immigrant Network*, New York: Oxford University Press.
- Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino: Bollati Boringhieri.
- Gosetti G. (2004), *Giovani, lavoro e significati. Un percorso interpretativo e di analisi empirica*, Milano: FrancoAngeli.
- Guareschi M, Rahola F. (2015), *Oltre l'urbano*, in M. Guareschi, F. Rahola, *Forme della città. Sociologia dell'urbanizzazione*, Milano: Agenzia X.
- Harris, M (1979), *Cannibali e re. Le origine delle culture*, Milano: Feltrinelli.
- Harris N. (2000), *I nuovi intoccabili*, Milano: Il Saggiatore.
- Harvey D. (1993), *La crisi della modernità*, Milano: Il Saggiatore.
- Knoblauch H. (2005), *Focused Ethnography*, in «Forum Qualitative Social Research», Volume 6, No. 3, Art. 44 September.
- Kumar K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società post-industriale alla società post-moderna*, Torino: Einaudi,.
- La Cecla F. (1993), *Mente locale. Per un'antropologia dell'abitare*, Milano : Eleuthera.
- Lazarus S. (2001), *Anthropologie ouvrière et enquête d'usines: état des lieux et problématique*, in «Ethnologie française», XXXI, n. 3: 389-400.
- Malighetti R. (1994), *Comunicazione e cultura. Un approccio interpretativo all'analisi organizzativa*, in «La Ricerca Folklorica», n. 29, aprile: 137-143.
- Méda D. (1997), *Società senza lavoro*, Milano: Feltrinelli,
- Mezzadra S. (2001), *Diritto di fuga. Migrazioni, cittadinanza, globalizzazione*, Verona: Ombre corte.

- Mignone J. (2009), *Use of Rapid Ethnographic Methodology to Develop a Village-Level Rapid Assessment Tool Predictive of HIV Infection in Rural India*, in «International Journal of Qualitative Methods», <https://ejournals.library.ualberta.ca/index.../5592>
- Ministero del Lavoro (2015), *QUINTO RAPPORTO ANNUALE. I migranti nel mercato del lavoro in Italia*, a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Roma.
- Mollona M., de Neve G., Parry J. (eds) (2009), *Industrial Work and Life: An Anthropological Reader*, in «LSE Monographs in Social Anthropology», 78, Oxford: Berg Publishers.
- Papa C. (1999), *Antropologia dell'impresa*, Milano: Guerini.
- Pastore F., Salis E., Villosio C. (2013), *L'Italia e l'immigrazione low cost: fine di un ciclo?*, in «Mondi Migranti», 1/2013: 151-171.
- Perrotta D. (2011), *Vite in cantiere. Migrazioni e lavoro dei rumeni in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Polanyi K., Arensberg C.M., Pearson H.W. (1979), *Traffici e mercati negli antichi imperi*, Torino: Einaudi.
- Pugliese E. (1997), *La 'divisione etnica' del lavoro*, in «Parolechiave», n. 14/15: 179-194.
- Revelli M. (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in P. Ingraio, R. Rossanda, *Appuntamenti di fine secolo*, Roma: Manifestolibri.
- Revelli M. (2001), *Oltre il novecento. Le politiche, le ideologie e le insidie del lavoro*, Torino: Einaudi.
- Sassen S. (1997), *Le città nell'economia globale*, Bologna: Il Mulino.
- Sassen S. (2002), *Globalizzati e scontenti*, Milano: Il Saggiatore.
- Sayad A. (1991), *L'immigration ou les paradoxes de l'alterité*, Bruxelles: De Boeck.
- Schmidt di Friedberg O. (1994), *I Mouridi Senegalesi in Italia*, Torino: Edizioni della Fondazione Agnelli.
- Sélim M. (1996), *L'entreprise: Emprise idéologique, mondialisation et évolution des problématiques*, in «Journal des Anthropologues», 66-67: 19-28.
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano: Feltrinelli.
- Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna: Il Mulino.
- Touraine A. (1988), *Il ritorno dell'attore sociale*, Roma: Editori Riuniti.
- Vertovec S. (1999), *Conceiving and Researching Transnationalism*, in «Ethnic and Racial Studies», vol. 22, n. 2.
- Vertovec S. (2004), *Migrant transnationalism and modes of transformation*, in «International Migration Review», Vol XXXVIII, n. 3: 970-1001.
- Weber M. (1970), *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Firenze: Sansoni.