

**LAVORO E DIGITALIZZAZIONE: SOGGETTIVITÀ, CONTROLLO E QUALITÀ DEL LAVORO  
NELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

A cura di:

Anna Carreri, Università di Hasselt

Giorgio Gosetti, Università di Verona

Barbara Poggio, Università di Trento

Patrizia Zanoni, Università di Hasselt e Università di Utrecht

Termine per la presentazione degli abstract: **15/02/2020**

**Contesto e finalità**

Il dibattito sulla diffusione delle tecnologie digitali (IoT, AI, big-data analytics, smart-manufacturing, automazione intelligente) nei luoghi di lavoro soffre della scarsità di studi empirici e resta il più delle volte sul piano della riflessione teorica o delle stime sul futuro del lavoro. In letteratura, vi sono da un lato gli studiosi che vedono nella diffusione delle tecnologie digitali grandi capacità trasformative, l'aumento della produttività e l'opportunità per migliorare la qualità del lavoro (Autor, 2015; Brynjolfsson e McAfee 2014; Newell e Marabelli, 2015), e dall'altro gli studiosi che evidenziano i rischi della perdita di un numero crescente di posti di lavoro, la crescita delle diseguaglianze, l'intensificazione del controllo e il peggioramento delle condizioni lavorative (Constantinides *et al.*, 2018; De Stefano, 2016; Frey e Osborne 2017; Kellogg *et al.*, 2019; Moore 2018; Spencer 2017).

Al di là della discussione sull'effetto macro e quantitativo del cambiamento tecnologico sull'occupazione, cioè sui saldi occupazionali e sulla composizione della domanda di lavoro, che vede ancora una volta il contrapporsi degli ottimisti e dei pessimisti, ciò su cui interessa richiamare l'attenzione in questa *Special Issue* è *come*, dal punto di vista dei soggetti coinvolti (lavoratori/trici ma anche il management), il modo di lavorare stia mutando nei diversi e concreti luoghi di lavoro e con quali conseguenze in termini di processi di soggettivazione e di qualità del lavoro e della vita lavorativa. Nello specifico, il presente progetto editoriale si struttura attorno ai due campi di analisi di seguito illustrati.

**Campi di analisi**

Un primo campo di analisi è il concetto stesso di qualità del lavoro e della vita lavorativa (Gallie 2007; Gallino, 1983; Gosetti, 2012; Green 2006; Guillén e Dahl 2009; La Rosa, 1983; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011). Dal momento che questa prospettiva analitica per definizione si mantiene aperta e flessibile, diventa necessario oggi ridiscuterla a partire da una contestualizzazione nei luoghi di lavoro attraversati dagli attuali grandi cambiamenti portati dalla digitalizzazione. Alcune dimensioni del concetto classico di qualità del lavoro (Taylor, 1979) – come sviluppo personale, potere individuale, partecipazione e autonomia – appaiono a distanza di quasi quarant'anni assolutamente attuali, e costituiscono vere e proprie riscoperte degli approcci più recenti all'analisi del lavoro con specifico riferimento al tema della digitalizzazione (Goods *et al.*, 2019; Gosetti, 2019; Keune e Dekker, 2018; Peña-Casas *et al.*, 2018; Ponzellini, 2018). In questo quadro, risulta di particolare interesse analizzare come la digitalizzazione sta cambiando la qualità del lavoro. Sono incoraggiati saggi comparativi ma saranno accolti anche i contributi che si focalizzano su un singolo settore di forte e recente digitalizzazione come ad esempio quello bancario, quello dei servizi alle imprese, dei servizi alla persona e il settore agroalimentare.

Nel secondo campo di analisi si raccolgono contributi che si focalizzano su una delle dimensioni della qualità del lavoro e della vita lavorativa particolarmente colpita dai processi digitali, evidenziando la natura – spesso ambivalente – dei processi in atto e la loro articolazione in termini di genere, classe di età, nazionalità, classe sociale, ecc. (Zanoni, 2014). Il riconoscimento della non neutralità della tecnologia è di particolare importanza poiché mette in luce il ruolo chiave delle scelte organizzative, siano queste esplicite o implicite (Ananny, 2016; Introna, 2016). In questo quadro, occorre anzitutto porre l'attenzione alle soggettività dei/lle lavoratori/trici (Scholz, 2017), quale consolidato ambito di interesse degli studi organizzativi di orientamento critico (Alvesson e Kärreman, 2004; Alvesson e Willmott, 2002; Knights, 1990; McCabe, 2007), più recentemente anche con specifico riferimento alle pratiche sociomateriali attraverso cui esse emergono (Hultin e Introna, 2018; Orlikowski, 2007; Orlikowski e Scott, 2008; Paring *et al.*, 2017). Ciò consente di gettare luce sulle possibili conseguenze in termini di inclusione/esclusione di alcuni gruppi di soggetti a dispetto della presupposta oggettività e neutralità delle nuove tecnologie (Faraj *et al.*, 2018; Leicht-Deobald *et al.*, 2019; O'Neil, 2016; Žliobaitė, 2017). A questi aspetti è legata una dimensione della qualità del lavoro che oggi si presta a molteplici interpretazioni ed è posta (nuovamente) al centro del dibattito: quella dell'autonomia e del potere individuale. Essa, a sua volta, sollecita la necessità di mettere a fuoco i processi di alienazione, negli ultimi anni oggetto di scarsa attenzione da parte della letteratura sociologica (Coeckelbergh, 2012; Fayard, 2019; Shantz *et al.*, 2015). Le nuove tecnologie consentono infatti di sviluppare forme nuove e più invasive di controllo e di sorveglianza da parte del management (Anjunwa *et al.*, 2017; Rosenblat *et al.*, 2014; Zuboff, 2015). D'altro canto, esse potrebbero rappresentare uno strumento per realizzare una più ampia partecipazione e democrazia del lavoro lasciandosi alle spalle le forme più tradizionali di coordinamento gerarchico (Zanoni, 2019). Il tema dell'autonomia e del potere individuale è legato a doppio filo alla qualità del rapporto fra vita e lavoro. Le nuove tecnologie, liberando un numero crescente di lavoratori/trici dal vincolo taylor-fordista del tempo-luogo unico per il lavoro, si sono rivelate abilitanti per l'autonomia spazio-temporale, con conseguenze sul rapporto vita-lavoro che restano ancora da chiarire in chiave intersezionale (Las Heras *et al.*, 2017; Poggio, 2010), così anche nei termini dei rischi e costi della riproduzione sociale di chi lavora e, più in generale, della riproduzione delle relazioni capitalistiche (Bhattacharya, 2017; Fraser e Jaeggi, 2018; Zanoni, 2019).

Sono incoraggiati saggi originali di autori italiani e stranieri di riflessione teorica e/o di analisi empirica, di taglio qualitativo e/o quantitativo, capaci di approfondire i campi di analisi proposti.

Senza pretesa di esaustività, si elencano di seguito le possibili tematiche di approfondimento.

- Qualità del lavoro e digitalizzazione: riflessioni teoriche e metodologiche sulla prospettiva della qualità del lavoro e della vita lavorativa a confronto con il fenomeno della digitalizzazione dei luoghi di lavoro (e di vita); analisi della qualità del lavoro e della vita lavorativa in settori economici di forte e recente digitalizzazione; analisi comparative sull'impatto del processo di digitalizzazione sulla qualità del lavoro in diversi settori economici e/o diversi paesi e discussione critica delle possibili ragioni e implicazioni.
- Soggettività e digitalizzazione: effetti performativi delle nuove tecnologie sui processi di soggettivazione; soggettività e pratiche sociomateriali; implicazioni e possibili discriminazioni legate alla progettazione e alla governance delle nuove tecnologie; implicazioni in termini di qualità della vita lavorativa.
- Autonomia e potere – individuale e collettivo – a fronte della crescente digitalizzazione: processi di alienazione; nuove e vecchie forme di controllo e sorveglianza; nuovi spazi individuali o collettivi per l'autodeterminazione e la partecipazione; forme di resistenza alle, ma anche attraverso, le nuove tecnologie; implicazioni in termini di qualità della vita lavorativa.
- Rapporto fra vita e lavoro digitale: forme di flessibilizzazione spazio-temporale del lavoro; opportunità e rischi nella conciliazione vita-lavoro in chiave intersezionale; esiti impreveduti di breve e lungo termine; rischi e costi della riproduzione della forza lavoro; implicazioni in termini di qualità della vita lavorativa.

### **Scadenze e termini di partecipazione**

Le proposte di saggio, **in italiano o in inglese**, saranno inviate sotto forma di abstract lungo (massimo **800 parole**) via e-mail a Anna Carreri (anna.carreri@univr.it), Giorgio Gosetti (giorgio.gosetti@univr.it) e all'indirizzo della redazione (direzione.sdl@gmail.com) **entro il 15 febbraio 2020**. In seguito alla comunicazione dei risultati della valutazione degli abstract da parte dei/le curatori/trici (entro il **1 marzo 2020**), gli autori accettati dovranno registrarsi online come «autori» alla pagina web della rivista «Sociologia del Lavoro»: [http://ojs.francoangeli.it/\\_ojs/index.php/sl/index](http://ojs.francoangeli.it/_ojs/index.php/sl/index) e seguire le istruzioni per caricare l'articolo completo entro il **15 maggio 2020** attraverso la piattaforma informatica Open Journal Systems. L'articolo potrà avere una lunghezza massima di 8.000 parole e dovrà tassativamente rispettare le norme editoriali della rivista: <https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme.pdf>. Non si accettano testi che non siano stati editati secondo le norme redazionali o di dimensioni eccedenti quelle indicate in questa call for papers. Gli articoli correttamente formattati e caricati sulla piattaforma informatica della rivista saranno sottoposti al processo di double blind peer review.

**WORK AND DIGITALIZATION: SUBJECTIVITY, CONTROL AND JOB QUALITY  
IN THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION**

Edited by:

Anna Carreri, Hasselt University

Giorgio Gosetti, University of Verona

Barbara Poggio, University of Trento

Patrizia Zanoni, Hasselt University and Utrecht University

Deadline for abstract submission: **02/15/2020**

**Context and Objectives**

The debate around the growth of digital technologies (IoT, AI, big-data analytics, smart manufacturing, intelligent automation) in the workplace suffers from a lack of empirical research that often restricts discussion to theoretical reflection or speculation about the future of work. The literature tends to be split between, on one side, those academics who see great potential for change in the growing presence of digital technologies, with increases in productivity and improvements in job quality (Autor, 2015; Brynjolfsson and McAfee 2014; Newell and Marabelli, 2015) and, on the other, those who highlight the risk of greater digitalization in terms of job losses, increasing inequality, intensifying of control, and a worsening of working conditions (Constantinides *et al.*, 2018; De Stefano, 2016; Frey and Osborne 2017; Kellogg *et al.*, 2019; Moore 2018; Spencer 2017).

Looking beyond the quantitative, macro-scale effects that technological development of this sort might have in the sphere of work (i.e. in terms of numbers in employment and the make-up of demand for labour) – in regard to which we still see a division between “optimistic” and “pessimistic” interpretations – this Special Issue aims to address the question of *how*, from the perspective of the individuals involved (workers and management), the way we work is changing in the real and varied workplaces, and with what consequences in terms of processes of subjectification, and implications for job quality and quality of working life. The scope of the issue encompasses the following two fields of enquiry.

**Fields of Enquiry**

The first of these areas concerns the concept of job quality and quality of working life (Gallie 2007; Gallino, 1983; Gosetti, 2012; Green 2006; Guillén and Dahl 2009; La Rosa, 1983; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011). Since this analytical perspective by definition remains open and flexible, it is necessary to re-examine it in the context of real workplaces affected by the changes brought the rise of digital technologies. Certain aspects of the classic concept of job quality (Taylor, 1979) – such as personal development, self-determination, participation and autonomy – can be seen, still, to be entirely relevant almost forty years on, and they have been rediscovered in the more recent approaches to the study of digital work (Goods *et al.*, 2019; Gosetti, 2019; Keune and Dekker, 2018; Peña-Casas *et al.*, 2018; Ponzellini, 2018). From this perspective, it is particularly interesting to examine how job quality is changing with the rise of digital technologies. We encourage contributions with a comparative perspective, but we also welcome contributions focusing on individual sectors that have recently undergone significant levels of digitalization, such as banking, consumer services and food industry.

As far as the second field of enquiry is concerned, we are eliciting contributions that focus on an individual aspect of job quality/quality of working life that has been profoundly affected by digital technologies,

exploring the nature – often double-edged – of the processes involved and breaking them down in terms of gender, age, nationality, social class *etc* (Zanoni, 2014). Recognising the non-neutrality of technology is particularly important as it allows the fundamental role of (explicit or implicit) organizational decisions to come to the fore (Ananny, 2016; Introna, 2016). On this question, it is first necessary to consider the subjectivities of workers (Scholz, 2017) – an established area of interest in critical oriented organization studies (Alvesson and Kärreman, 2004; Alvesson and Willmott, 2002; Knights, 1990; McCabe, 2007) – more recently also with specific reference to the sociomaterial practices in which they emerge (Hultin and Introna, 2018; Orlikowski, 2007; Orlikowski and Scott, 2008; Paring *et al.*, 2017). This allows to shed some light on the potential outcomes in terms of the inclusion/exclusion of certain groups of subjects, in spite of the supposed objectivity and neutrality of the new technologies (Faraj *et al.*, 2018; Leicht-Deobald *et al.*, 2019; O’Neil, 2016; Žliobaitė, 2017). In regard to these considerations, there is one dimension of the job quality that, today, lends itself to multiple interpretations, and that finds itself at the heart of the debate: autonomy and the power of the individual. This aspect, in turn, highlights the need for a better understanding of the alienation processes, an issue that has been given little attention in the recent sociological literature (Coeckelbergh, 2012; Fayard, 2019; Shantz *et al.*, 2015). New technologies enable new and more invasive forms of control and surveillance on the part of management structures (Anjunwa *et al.*, 2017; Rosenblat *et al.*, 2014; Zuboff, 2015). At the same time, however, they can also be a means of achieving greater levels of participation and democracy in the workplace by replacing more traditional and hierarchical means of coordination (Zanoni, 2019). The issue of autonomy and individual power is inextricably bound to that of the quality of the work-life relationship. By freeing a growing number of workers from the Taylorist-Fordist constraint of the single workspace and circumscribed work time, new technologies can be enabling in terms of the worker’s spatial and temporal autonomy. However, the consequences of this for the work-life relationship are still to be fully understood, both in intersectional terms (Las Heras *et al.*, 2017; Poggio, 2010), and in terms of the risks and costs of social reproduction of workers and the reproduction of capitalist relationships in general (Bhattacharya, 2017; Fraser and Jaeggi, 2018; Zanoni, 2019).

As such, we are seeking original theoretical and/or empirical contributions (qualitative and/or quantitative methodologies as appropriate) by Italian and foreign authors that will broaden and deepen our understanding in the fields of enquiry outlined above.

Possible works might focus on the following issues, though not exclusively:

- Job quality and digitalization: theoretical and methodological reflections on the analytical perspective of job quality and quality of working life in the wake of the digitalization; analyses of job quality and the quality of working life in sectors of the economy that have recently experienced extensive digitalization; comparative analyses of the impact of digitalization on job quality in different sectors of the economy and/or in different countries, with critical analysis of possible reasons and implications.
- Subjectivity and digitalization: performative effects of new technologies on the processes of subjectification; subjectivity and sociomaterial practices; implications for the design and governance of new technologies, for instance in respect to potential discrimination; implications for quality of working life.
- Autonomy and individual/collective power in light of the rise of digital technologies: processes of alienation; old and new forms of control and surveillance; new individual and collective spaces for self-determination and participation; forms of resistance to (but also using) new technologies; implications for quality of working life.
- The life-digital work relationship: ways digital technologies can foster spatial and temporal flexibility; opportunities and risks for life-work balance, from an intersectional perspective; unforeseen outcomes in the short and longer term; risks and costs of social reproduction of the workforce; implications for quality of working life.

### 3. Conditions and deadlines

Proposals for papers in **Italian or English** in the form of a long abstract (max. **800 words**) should be submitted via email to Anna Carreri (anna.carreri@univr.it), Giorgio Gosetti (giorgio.gosetti@univr.it) and to the journal's editors (direzione.sdl@gmail.com) no later than **15 February 2020**. Once the editors have appraised the abstracts, their decision shall be communicated no later than **1 March 2020**. Thereafter, the authors of papers accepted for inclusion should register online as "authors" on the "Sociologia del Lavoro" web page ([http://ojs.francoangeli.it/\\_ojs/index.php/sl/index](http://ojs.francoangeli.it/_ojs/index.php/sl/index)) and follow the instructions to upload the complete papers using the Open Journals System platform no later than **15 May 2020**. Papers should be no longer than 8,000 words, and must adhere to the journal's style and editorial standards: [https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme\\_EN.pdf](https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme_EN.pdf). Any paper that does not comply with the word limit or the style and editorial standards indicated in this call for papers will not be accepted. Correctly formatted papers submitted via the journal's online platform shall be subject to a process of double blind peer review.