

# LAVORO@CONFRONTO



## **Smart holidays?**

di Renato Nibbio

## **Calma piatta**

di Fabrizio Di Lalla

## **La psicologia nel lavoro agile**

di Stefano Olivieri Pennesi

# Lavoro@Confronto

Via Quintino Sella, 23  
00187 Roma  
www.lavoro-confronto.it  
LAVORO-CONFRONTO@fondazioneantonata.it

## Numero 41 • Settembre/Ottobre 2020

Rivista bimestrale on line  
della Fondazione Prof. Massimo D'Antona (Onlus)  
Registrazione Tribunale di Udine  
N. 4/2014 - In data 27 febbraio 2014

**Direttore Editoriale:**  
Claudio PALMISCIANO

**Direttore Responsabile:**  
Renato NIBBIO

**Capi Redattori:**  
Palmina D'ONOFRIO  
Annunziata ELIA

**Redazione:**  
Michele CAVALIERE  
Fabrizio DI LALLA  
Roberto LEARDI  
Dario MESSINEO  
Claudio PALMISCIANO  
Stefano OLIVIERI PENNESI  
Elena RENDINA

La Rivista LAVORO@CONFRONTO è realizzata unicamente su supporto informatico e diffusa per via telematica ovvero on-line; la Fondazione Prof. Massimo D'Antona ONLUS (Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale), in qualità di Editore, non ha fatto domanda di provvidenze, contributi o agevolazioni pubbliche e non consegue ricavi dall'attività editoriale.

Gli articoli, approfondimenti e contributi presenti su questa Rivista sono stati ceduti gratuitamente dai rispettivi Autori per la sola pubblicazione su LAVORO@CONFRONTO; ciascun Autore è, pertanto, l'unico titolare di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi.

Le immagini utilizzate sono fornite dagli autori o tratte dal sito [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com).

È vietata la riproduzione, anche parziale e in qualsiasi forma, di quanto pubblicato nella presente Rivista in difetto di autorizzazione scritta dell'Autore.

# Sommario:

<b>Smart holidays?</b> Renato Nibbio	p. 3
<b>Calma piatta</b> Fabrizio Di Lalla	p. 5
<b>La psicologia nel lavoro agile</b> Stefano Olivieri Pennesi	p. 7
<b>Smart Working: un rapporto di lavoro efficace</b> Omar Mandosi	p. 12
<b>Virus e Costituzione</b> Graziella Secreti	p. 16
<b>Pensionamento dipendenti pubblici per "Quota 100"</b> Dorina Cocca de Tiziano Argazzi	p. 21
<b>Rischio psico-sociale dei professionisti sanitari durante l'emergenza da Covid-19</b> Sara Vizin	p. 27
<b>Effetti collaterali</b> Paolo Cataldi	p. 29
<b>Ricordare Massimo D'Antona oggi</b> Cinzia Docile	p. 31
<b>Effemeridi Miscellanea al tempo del coronavirus</b> Fadila	p. 33

# Smart holidays?

di Renato Nibbio [\*]



Fino a che punto il *lockdown*, anzi la chiusura [come ci invita a definirla Francesco Sabatini, linguista e Presidente Onorario dell'Accademia della Crusca] ha inciso sulla percezione del “lavorare stanca”, ma ancor più quanto ha contribuito ad ampliare una sorta di solco sociale?

Talché trova corretto fondamento nella definizione “distanziamento sociale”, quello che pareva un aggettivo improprio a svantaggio del più pertinente [distanziamento] fisico o spaziale.

Nel pubblico impiego l'attenuata e dilatata, per non dire scarsa od addirittura inesistente, risposta alle istanze dei cittadini aumenta in questi un senso di malessere nei confronti degli operatori ritenuti “in perenne vacanza”.

E a ciò può portare una lettura distorta dell'indagine presentata al Forum PA nello scorso mese di giugno, che evidenziava il desiderio del 94% dei dipendenti della PA di proseguire con lo *smart working*.

E qui qualcuno potrebbe sottolineare che il lavoratore pubblico esprimeva preferenza per il lavoro agile [che non prevede una postazione fissa, senza vincoli di spazio e con la sola previsione di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva], piuttosto che per il telelavoro [che ha il vincolo di una postazione fissa e prestabilita, con gli stessi limiti di orario che avrebbe in ufficio].

Ma a molti sfugge che la responsabilità è solo in capo a chi in vent'anni non ha saputo adeguare l'apparato burocratico-amministrativo a più moderne e tempestive forme di risposta.

Basti pensare che il legislatore ben prima della codificazione del “lavoro agile”, già con l'art. 4 della legge 16 giugno 1998 [millenovecentonovantotto!], n. 191, introducendo il Telelavoro si era posto lo «scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane ... previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa».

Ma anche di questo si possono leggere su queste pagine interessanti contributi di Paolo Cataldi, con “Effetti collaterali”, e di Stefano Oliveri Pennesi, con un *focus* su “La psicologia nel lavoro agile”.

Importanti riflessioni sullo *Smart Working* anche da parte di Omar Mandosi con, in que-

sto caso, una “retrodatazione” alla c.d. Legge Madia atta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

E, a proposito di “retrodatazione”, era il lontano Luglio 1992 quando proposi all'allora appena nominato ministro del Lavoro, del quale [diceva lui] ero già da anni uno stretto collaboratore, forme di lavoro a distanza.

Confesso che ero rimasto affascinato dalle teorie dell'economista Raveendra Nath “Ravi” Batra, che mi era parso particolarmente sensibile alle questioni ambientali ed all'impatto su queste causato dalla mobilità anche urbana.

Le mie proposte che mi parevano meritevoli di approfondimento, se non altro per l'immagine di novità che avrebbero rappresentato per un Dicastero eccessivamente ingessato nella burocratica e nella inutilmente ripetitiva autoreferenzialità, non ebbero alcun immediato “entusiastico” apprezzamento ... e non tornai più sull'argomento.

Ora, a distanza di quasi un trentennio e sulla scorta di una mia altalenante esperienza politico-giuridico-amministrativa sia in sede centrale che periferica, sono portato a ritenere che ciò avrebbe necessitato un impegnativo ed articolato approccio multidisciplinare al quale la gerontocrazia non sarebbe stata affatto disponibile [leggasi capace].

Soprattutto in questi mesi, complice il [la?] c.d. Covid sono stati approfonditi [solo appocciati?] molti aspetti del lavoro non in presenza, in un indistinto calderone in cui sono stati inseriti telelavoro, lavoro agile, *smart working*, lavoro decentrato e quant'altro senza considerare le specifiche peculiarità.

Ma non è in questa sede che mi pongo l'obiettivo di una trattazione [confutazione?] giustlaboristica che definisca confini e differenze o valutati aspetti socio-economici e contrattuali.

Segnalo al proposito i molti preziosi interventi anche sui numeri precedenti di Lavoro@Confronto e “altrove”, fra i tanti, il recente “manuale” di Marco Bentivogli con il suo “In dipendenti. Guida allo *smart working*” edito da Rubertino che si sofferma su questioni pratiche e *best practices* [rectius, buone pratiche] replicabili.

L'imposizione di un “nuovo modo di lavorare” attraversa, infatti, tutto il mondo lavorativo ove si considerino i forti cambiamenti persino per molte libere professioni ora divenute “liquide”: senza più necessità di una sede fisica [lavorando da casa, in videoconferenza, in *co-working*, o presso il cliente] e “portandosi dietro l'ufficio” con il *cloud*.



Qui, per un attimo, vorrei però abbandonare qualsiasi velleità di operatore del diritto e/o di apprendista sociologo del lavoro ed accennare considerazioni, sia pur sommarie, del *quisque de populo*, per altro circoscritte al pubblico impiego.

Temo, infatti, che l'emergenza ed il radicale cambio di mentalità imposto e che ha dato vita a nuove modalità di lavoro abbiano incentrato l'attenzione solo sugli operatori, glissando sul connubio imprescindibile che deve intercorrere con l'utente-cliente.

Con colui che, in buona sostanza, giustifica l'erogazione del servizio ed il posto di lavoro.

La prestazione lavorativa pubblica è irreversibilmente indirizzata all'adozione di criteri di misurazione basati sui risultati ... che spesso non è oggettivamente possibile misurare.

A tal proposito mi pare ingeneroso qualificare negativamente e con facili battute ironiche soluzioni adottate nel tempo. E penso immediatamente alle “faccine” cliccabili in quantità

e anonimamente per il doveroso rispetto della privacy.

Ora il problema è come recuperare un rapporto più stretto con il cittadino ed evitare che questo consideri in perenne vacanza il pubblico dipendente che lo assiste “da remoto”.

Certo non risolvono le attuali “carte dei servizi”, e sono quasi una beffa i regolamenti per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti, considerato che non sono presidiati da efficaci strumenti sanzionatori. Con una “prova diabolica” in capo a chi ha subito eventuali pregiudizi per ritardi che l'Amministrazione attribuirebbe genericamente e con faciloneria ... al Coronavirus [N.B.: esperienza vissuta].

Ma peggio ancora quando un'Amministrazione non fornisce sul proprio sito *web* precisi riferimenti anche solo per sapere a chi rivolgersi per quella “informazione al volo” che prima si poteva ottenere in tempo reale allo sportello.

Sicuramente il rapporto va tenuto con l'Amministrazione e non con il singolo operatore, ma attendere lo smistamento delle telefonate da parte del centralino [troppo spesso intasato] e delle mail arrivate alla pec istituzionale, allunga i tempi e lo sconforto [per usare un termine urbano].

Per non parlare dei messaggi lasciati nelle caselle vocali dei numeri trovati occupati e/o non “momentaneamente” disponibili,

o delle telefonate “che cadono” durante una risposta poco persuasiva lasciando il numero “momentaneamente occupato”.

Indubbiamente sarà fondamentale un complessivo ridisegno del lavoro nella Pubblica Amministrazione, ma non meno importante una maggiore assunzione di civile responsabilità da parte di ciascun operatore che non può sentirsi [ed essere percepito] in vacanza per il solo fatto che lavora da casa o, magari [e legittimamente], dalla seconda abitazione ubicata in località turistica.

Ma, anzi, la possibilità di miglior conciliazione tra tempi di lavoro e qualità della vita, offerta dal lavoro agile, dovrebbe indurre ciascun pubblico dipendente ad un rapporto più sereno e di maggior disponibilità nei confronti dell'utenza. ■

---

[\*] Direttore Responsabile di Lavoro@Confronto

# Calma piatta

di Fabrizio Di Lalla [\*]



C'è stato un tempo in cui il Ministero del Lavoro era considerato dalla classe dirigente del Paese un elemento strategico nella gestione della cosa pubblica. L'aspetto sociale, infatti, qualche decennio fa era ritenuto uno degli elementi basilari dello stato; nel suo ambito grande importanza era data al perseguimento dell'equilibrio tra gli interessi dei produttori e dei lavoratori. Veniva ottenuto attraverso un duro confronto delle rappresentanze sociali, corpi intermedi essenziali in quell'assetto, e spesso era necessario l'intervento pubblico, vale a dire il Ministero del Lavoro, per il raggiungimento dell'accordo.

Presso la sua sede, infatti, ministri capaci e professionalmente preparati e per questo dotati di credibilità riuscivano attraverso difficili mediazioni a raggiungere risultati importanti che determinavano anche grandi trasformazioni e il superamento in positivo delle regole esistenti, mantenendo salda la pace sociale. Certo, nella sua struttura c'erano anche falle vistose, soprattutto negli uffici territoriali, per le scarse risorse e la poca attenzione rivolta alle esigenze degli operatori, ma politicamente manteneva un ruolo di assoluta centralità. Lo prova, infatti, la competizione che si apriva tra personaggi politici di primo piano per assumerne la guida.

Da allora c'è stato un suo lento decadimento con una brusca accelerazione nell'ultimo quinquennio al punto da essere diventato un

ministero di risulta dove prevale un'assoluta calma piatta. La sua progressiva emarginazione nell'ambito dell'esecutivo è coincisa con la crisi delle strutture intermedie di rappresentanza come le organizzazioni sindacali di categoria.

A ciò si è aggiunta la modesta capacità della guida politica. Non si spiegano altrimenti i provvedimenti disastrosi adottati; soprattutto quelli del recente passato, come ho sottolineato ripetutamente negli articoli precedenti e su cui voglio ancora tornare perché mi hanno lasciato l'amaro in bocca come penso a gran parte degli operatori e dei cittadini, soprattutto gli utenti del settore.

Mi riferisco in particolare all'assurda riforma dell'ispezione del lavoro e ai successivi balordi tentativi di metterci delle pezze per migliorarne la produttività, senza avere il coraggio di eliminare l'errore commesso alla base, modificando il quadro normativo.

Di fronte alla persistente, forse aumentata, inefficienza, si è gettato fumo negli occhi dei cittadini, assumendo al vertice di tale organismo elementi esterni, umiliando, così i quadri dirigenti della struttura considerandoli inadatti per tale compito. L'esperimento naturalmente non poteva essere



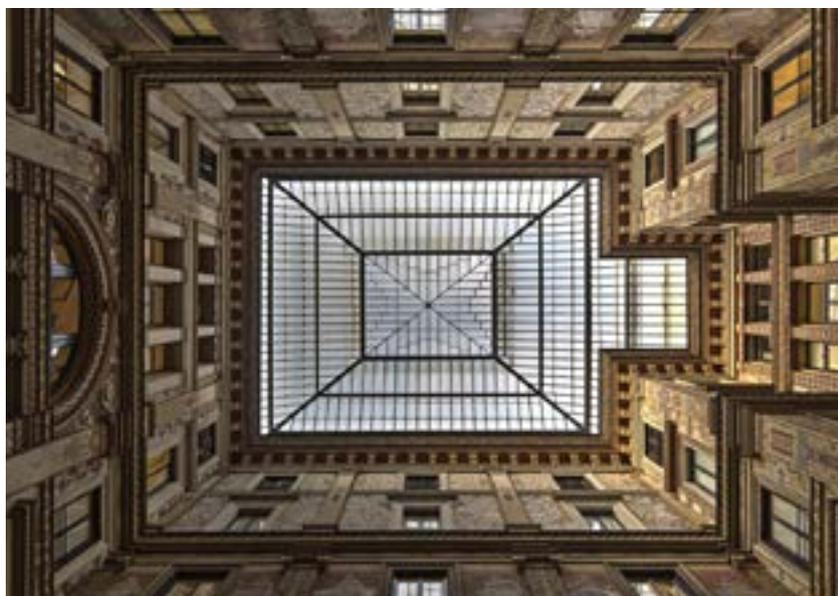
risolutivo e i risultati sono sotto gli occhi di tutti.

Quanto, poi, alle grandi trovate nel campo della politica attiva del lavoro che dovevano favorire l'incontro tra domanda e offerta, esse rappresentano un pugno allo stomaco nei confronti di chi ha qualche conoscenza di tali meccanismi. Mi riferisco, intanto, al reddito di cittadinanza. Come misura assistenziale per i più deboli, nulla da dire, salvo che andava accompagnata da efficaci strumenti di controllo.



La loro assenza ha provocato la corresponsione di tale sussidio a mafiosi, brigatisti e truffaldini come sta emergendo in questi ultimi tempi. Il fatto, invece, di averlo voluto spacciare come strumento propedeutico all'immissione al lavoro è stato un atteggiamento senza limiti alla vergogna, considerando le condizioni disastrose in cui versano da anni le strutture addette a tale compito.

Anziché mettere mano a una razionale riorganizzazione degli uffici di collocamento e delle politiche attive del lavoro, si è adottato una misura incomprensibile e fuori da ogni logica: quella di assumere migliaia di operatori, oltretutto con contratto precario. Mi riferisco ai famigerati navigatori cui è affidato l'ingrato e impossibile compito di trovare lavoro ai disoccupati. Già l'uso di termini stranieri mi è stato sempre sospetto, perché essi sono spesso serviti a celare l'inutilità di uno strumento.



Ma al di là dell'aspetto nominalistico, chi, come me, è stato per anni a contatto con tale realtà non poteva non vedere, come ho scritto all'epoca, che aggiungere altro personale a quello già esistente dentro uffici senza futuro rappresentava una vera e propria provocazione.

Qualcuno sospetta che sia stata solo un'operazione per assunzioni clientelari. Non lo credo, sebbene ritenga che potessero essere avviati verso funzioni pubbliche efficienti che necessitano di personale e ce ne sono. Penso, dunque, che tale provvedimento sia stato fatto in perfetta buona fede, ma senza la dovuta conoscenza e professionalità.

È questo, purtroppo, l'elemento negativo del sommovimento politico portato avanti da piccoli ortotteri. Nella decadenza attuale del nostro paese non vanno esclusi i mass media. Per i disastri che abbiamo descritto, tranne qualche belato, c'è stato il completo silenzio che grida vendetta.

E pensare che oggi con l'arrivo delle risorse europee si potrebbe portare avanti un'efficace ristrutturazione del settore se solo ci fossero l'intelligenza e la volontà di portarla avanti. ■

[\*] Giornalista e scrittore. Consigliere della Fondazione Prof. Massimo D'Antona Onlus

# La psicologia nel lavoro agile

di Stefano Oliveri Pennesi [\*]



Il difficile percorso lavorativo e di vita dello “Smart working” si è appalesato in tutta la sua criticità e problematicità evidentemente con l’evoluzione pandemica diffusasi a livello globale in questo anno 2020, a causa de Coronavirus ovvero il Covid 19.

Inevitabilmente le “Scienze psicologiche” hanno giocato, giocano e giocheranno un ruolo fondamentale per affrontare al meglio le tematiche e le problematiche che si sono così repentinamente e massivamente appalesate nel mondo del lavoro e nelle nuove ed emergenziali modalità lavorative effettuate da remoto, che hanno riguardato, anche inaspettatamente, una vastissima gamma di tipologie di lavori da poter svolgere appunto in modalità “smart working”.

Non di meno è stato però il concomitante “stress” provocato dalla medesima pandemia, in costanza di problemi di salute, impegni familiari e lavorativi da dover riuscire a conciliare, con il rischio sempre più imminente di contrarre la emergente conosciuta sindrome da “Burnout”.

Si stanno progressivamente sviluppando, in platee di lavoratori, patologie collegate ai disturbi del sonno, difficoltà negli addormentamenti, come pure risvegli improvvisi o prematuri dal ciclo notturno del sonno.

Molti lavoratori agili hanno verificato come il loro impiego da remoto si potesse trasformare in una sorta di “reclusione coatta”. Il non avere sostanzialmente orari di lavoro ben definiti, come pure il dovere adattare spazi della propria abitazione, privandoli della loro naturale destinazione, condividere attrezzature informatiche e luoghi della casa (spesso di modeste dimensioni) con gli altri familiari, tutto questo può far sentire le persone ingabbiate.

A questo dobbiamo aggiungere che la nuova esperienza dello smart working assoluto, è stato vissuto in un contesto di lockdown imposto e obbligatorio, dal quale non si poteva transigere.

In definitiva abbiamo assistito ad un tumultuoso accrescimento dello “stress da lavoro correlato”, in assenza di filtri esterni e con evidenti ricadute circa i condizionamenti dei rapporti interni ai nuclei familiari ed esterni con i rispettivi contesti lavorativi umani e ambientali.

Interessante a questo punto menzionare una recente indagine esplicitasi con un sondaggio che è stato realizzato dalla piattaforma “LinkedIn” premurandosi di misurare lo stress dei lavoratori per così dire agili.

Ebbene cominciamo col dire che ben il 46% delle persone intervistate ha affermato di sentirsi più ansiosa e stressata rispetto al proprio lavoro confrontato col recente passato, ma aggiungendo di avere lavorato maggiormente e nella misura di almeno un’ora in più al giorno, che corrisponde a circa tre giorni in più di lavoro mensile, e questo per una percentuale del 48% degli intervistati.

È bene anche dire che nello specifico lo scopo precipuo della ricerca era indagare l’effetto dello smart working sulla salute che ha di buon verso appalesato, tra gli oltre 2000 intervistati, come sopra evidenziato in valori percentuali, un grado maggiore di stress e ansia, come pure un complessivo incremento di quantità assoluta di lavoro prestato.

Per tale ricerca si è inoltre cimentato nelle valutazioni complessive anche l’Ordine nazionale degli Psicologi che ha espressamente considerato il conseguente rischio di patologie da Burnout.

È stato valutato che il maggior stress sia in parte da correlarsi al profondo cambiamento di abitudini e orari. Gli psicologi, rispetto all’insorgere di tale patologia, indicano la necessità da parte di Aziende e Amministrazioni di intraprendere azioni specifiche volte al sostegno psicologico dei dipendenti in modo da assicurarne la tutela del benessere lavorativo degli stessi.

Sempre parlando della ricerca la stessa evidenza che il 22% dei lavoratori si è sentito in dovere di dover rispondere più rapidamente ai superiori ed essere disponibile on line più a lungo di quanto dovuto.

Sempre una percentuale del 22% dei lavoratori del campione, ha dichiarato di iniziare le giornate lavorative in anticipo rispetto agli ora-

ri routinari precedenti, e lavorando quindi in maniera pressoché costante dalle 8 alle 20,30 circa; il 24% degli intervistati ha affermato che l'impegno lavorativo attuale supera frequentemente le otto ore di lavoro previste dal contratto.

Proprio la fattispecie di smart working sovente fa sentire il dovere di essere sempre disponibili. Si sta riscontrando come risulti difficile porre dei limiti al lavoro in tale contesto, non avendo, per altro, mezzi di trasporto su gomma, rotaia o personali da dover prendere per fare rientro ai naturali domicili, trovandosi evidentemente già a casa. Per questa ragione è emerso tra l'altro che il 21% degli intervistati da LinkedIn ha dichiarato appunto di faticare non poco per staccare la spina a fine giornata.

Interessante poi anche un altro aspetto emerso, ossia che il 36% del campione ammette che tali nuove aspettative di feedback, da parte dei datori di lavoro, induce gli stessi lavoratori a "dover fingere" ogni tanto di essere concretamente occupati mentre lavorano da casa.

Paradossalmente la citata sindrome da Burnout può essere anche collegata in qualche modo al fatto di lavorare "obbligatoriamente" da casa che concettualmente si pone quasi come un ossimoro rispetto al significato e ai benefici di autonomia e autogestione che si rilevano dallo smart working.

Di fatto questo modello organizzativo di "fare lavoro" avrebbe insito un miglior "favor" per il lavoratore appunto, per mezzo ad esempio di una maggiore flessibilità e indipendenza, in un ambiente lavorativo casalingo e proprio per questo accogliente e confortevole, la possibile autonoma ampia scelta di orari di impiego, senza per questo causare mancati raggiungimenti degli obiettivi aziendali.

Il termine Burnout può tradursi concettualmente in italiano come "esaurimento" una sorta di decadimento emotivo correlato allo stress da eccessivo carico di lavoro. Si può affermare che la sindrome da Burnout è la conseguenza di una condizione stressante intensa e prolungata nel



tempo che colpisce principalmente soggetti che esercitano professioni di aiuto. Tale fattispecie negli anni si è estesa a tutti quegli ambiti professionali che portano il lavoratore a sperimentare esperienze altamente stressanti, e quindi non limitate ai lavori di aiuto, sostegno, supporto, ecc.

Menzionando sempre la sopra richiamata indagine LinkedIn dalla stessa è emerso che per il 18% dei lavoratori il benessere collegato con la salute mentale è stato negativamente influenzato dal fatto di lavorare da casa.

Il 27% ha dichiarato di avere problemi nella gestione del sonno. Il 22% denuncia di avere degli stati di ansia, ed ancora un 26% manifesta una scarsa concentrazione durante il giorno. Da qui è facile dedurre l'intimo legame tra il nostro benessere psicologico come lavoratori connesso ad altri fattori come la produttività e la capacità di lavorare in team.

Risulta altresì chiaro di come siano variegati gli elementi che possono agevolare il cosiddetto Burnout. In primo luogo il poter diluire l'orario lavorativo sull'intera giornata può risultare poco vantaggioso. Il lavoratore in tal modo sente per così dire di non riuscire a staccare mai. Non di meno anche la totale mancanza di confini fisici nell'ambiente circostante, ha la sua incidenza. Le nostre abitazioni si fondono con gli spazi professionali e lavorativi, rendendo promiscue aree e spazi destinati in origine ad altre utilizzazioni.

Anche gli equilibri tra lavoro, famiglia, tempo libero, subiscono modificazioni. Non da meno la "destrutturazione del tempo" diventa una costante, mentre si lavora, magari, si svolgono attività domestiche, pulizie, cucina, hobbistica, ecc. altrettanto di frequente si vedono coesistere attività di assistenza, gestione familiare o aiuto ai figli, per lo svolgimento dei compiti scolastici, o altrettanto assistenza ai genitori anziani o supporto ai familiari diversamente abili, il tutto mischiato in un frullatore di ruoli, azioni, impieghi.

Con altrettanta evidenza è giusto osservare che tale tipo di stress ossia anche la capacità di trovare un giusto equilibrio tra vita privata e lavoro, vede soggiacere e soffrire maggiormente il genere femminile rispetto al genere maschile.

### **Psicologicamente Smart, il fattore Resilienza**

Da un punto di vista prettamente psicologico questo nuovo modello di lavoro che abbiamo sperimentato così massivamente, a causa dell'evento pandemico del coronavirus, ha fatto sì che

emergesse in noi una caratteristica particolarmente importante e fondamentale per far fronte adeguatamente alle difficoltà contingenti.

Stiamo evidentemente parlando della cosiddetta “Resilienza”, ossia la capacità di reagire proattivamente e al contempo positivamente, in contrapposizione ad un danno subito o anche una più generale situazione negativa e quindi deleteria per il nostro vivere quotidiano.

Quello che si è prospettato appunto con lo straordinario ricorso allo strumento dello “Smart working”, laddove quest’ultimo risulta più assonante allo storicizzato “Telelavoro” prevede una maggiore rigidità di orari con postazioni e luoghi di lavoro certi proprio in quanto ci si trova in casa e/o nella propria abitazione o dimora.

In sostanza questo modello più puntualmente definibile “Home working”, contrariamente alla Smart working, si caratterizza per una minore autonomia nel gestire il proprio lavoro come pure gli obiettivi da raggiungere, viceversa nella maggior parte dei casi devono essere rispettati più rigidamente orari di lavoro standard.

Ma possiamo ora a tentare di riepilogare, dopo aver dato conto, in grandi linee, delle diversità esistenti tra lo smart working e l’Home working, di quelli che sono i vantaggi e gli svantaggi proprio dello smart working, dal punto di vista psicologico.

È indubbio che il lavoro agile prevede un rilevante sforzo cognitivo e non meno una crescente responsabilizzazione del lavoratore dimostrando capacità di autogestione, influenzando con questo, positivamente, sulla motivazione al lavoro e soddisfazione di vita.

Al contrario, per quanto attiene gli svantaggi, per questa modalità di lavoro, uno è certamente il rischio di potenziale isolamento.

Indubbiamente recarsi quotidianamente al lavoro rappresenta una occasione per relazionarsi con l’universo dei colleghi, ma anche per un accrescimento interiore.

Esiste al contempo anche il rischio, non restandosi fisicamente al lavoro, che l’immanenza e pervasività dei personali contesti familiari, quanto essi siano caratterizzati da situazioni difficili, come la presenza di persone disabili nel nucleo familiare, i rapporti conflittuali col coniuge, figli, affini rispetto alla tendenza naturale all’isolamento anche per forme d’ansia o esigenza di solitudine.

Tutto questo influisce negativamente sulla salute psicologica dei lavoratori “costretti” allo smart working.

Obblighi del datore di lavoro, anche in materia di lavoro agile, sui rischi legati all’attività svolta dai prestatori, anche e soprattutto sui rischi cosiddetti di natura generica. Una particolare valenza assumono, a mio parere, anche in un contesto esterno eccezionale quale quello pandemico, l’incremento dei rischi psicologici, qualora il lavoro venga sostanzialmente svolto in casa, in compresenza con i propri familiari.

Torniamo quindi ancora una volta a porre l’accento su quante criticità emergano nel caso in cui vi siano lunghi periodi di prestazioni lavorative al di fuori delle sedi di servizio. Ritengo che il datore di lavoro debba garantire l’adozione di misure tese a prevenire l’isolamento del lavoratore a distanza, quali ad esempio la possibilità di cadenzare opportune giornate lavorative in presenza, dove sarà possibile incontrare i colleghi e scambiare informazioni ed esperienze fatte.

Le Amministrazioni ed imprese debbono, credo, attuare permanentemente strategie che assicurino il concreto e giusto coinvolgimento delle persone/lavoratori, affinché si sentano parte attiva ed integrante dell’organizzazione cui appartengono.

Lavorare da casa frequentemente significa immergersi totalmente nelle proprie attività perdendo la cognizione del tempo e del contesto in cui ci si trova. Spesso il pc o tablet o smartphone, con cui si opera, rimangono permanentemente accesi, da quando ci si sveglia a quando si va a dormire la sera.

Possono esserci dei problemi correlati di “ansia” rispetto ai risultati lavorativi ottenuti, perlopiù rispetto alle richieste od



attese dai datori di lavoro nei confronti dei dipendenti. Quindi lo stress causato, viene percepito dal lavoratore come uno squilibrio tra le richieste dell'organizzazione di ambito lavorativo eccedenti le capacità individuali possedute. Da qui il pensiero che una prolungata esposizione dei lavoratori a fattori "stressogeni" può verosimilmente rappresentare fonte di rischio per la salute degli individui, siano essi psicologici che prettamente fisici, e ciò evidentemente riduce l'efficienza sul lavoro sia esso in presenza che non di meno da remoto.

## **Il Whole Working – lavorare come non ci fosse un domani**

Per Whole Working si può intendere la concezione del lavoro che viene a collocarsi sopra ogni cosa, all'apice della nostra scala valoriale. A tal riguardo parallelamente le aziende e amministrazioni possono attuare un controllo costante e al contempo asfissiante nei confronti dei lavoratori dipendenti.

Può verificarsi anche una sostanziale moltiplicazione delle attività da svolgersi, con relativi obblighi operativi, costringendo quindi chi lavora a superare l'orario lavorativo d'ufficio. Anche la stessa reperibilità diventa oggettivamente per così dire massima. Ciò cagiona il fatto di non venire garantita nessuna limitazione di tempo di impiego della forza lavoro, né tanto meno il doveroso rispetto dei ritmi e delle circostanze della vita privata.

A questo sarebbe opportuno contrapporre la necessità che ogni lavoratore agile debba essere legittimamente "formato" ad un corretto utilizzo del tempo, previo svolgimento di specifici corsi, proprio in quanto tale elemento sarà gestito per lo più in modo evidentemente autonomo. Ciò non di meno continuano a sussistere delle regole sugli orari da dover rispettare.

Quindi in una parola rivedere e rafforzare le competenze di gestione del tempo, ma direi più



in generale approfondire le necessità formative utili affinché il cambiamento organizzativo complessivo possa avere successo. Pertanto gestire un corretto processo formativo che volga lo sguardo non solamente sulle specifiche attività del lavoratore da svolgersi, ma anche alla formazione vertente su aspetti organizzativi generali, anche psicologici, sui rapporti organici esistenti tra persone e organizzazione, su come gestire ad esempio le riunioni da remoto (le cosiddette call) collegandosi previo uso consapevole delle diverse piattaforme, con un occhio attento alle criticità, ad esempio in materia di privacy.

## **Smart working tra rischio e opportunità**

Certamente non è negabile che questo innovativo modello di lavoro, per la sua concreta implementazione, cela alcune difficoltà. Iniziando da un punto di vista pratico occorre dotare ai cosiddetti smart worker la giusta e moderna strumentazione informatica, come pure disporre a livello nazionale di una adeguata infrastruttura tecnologica quale una rete capillare in fibra ottica, un ampio collegamento satellitare, e un sistema parcellizzato e uniforme sul territorio, della tecnologia 5G, che sia effettivamente e validamente diffuso quindi su tutto il territorio nazionale, settentrionale, meridionale e isole comprese.

Parimenti, altro tassello irrinunciabile, per questa epocale trasformazione, è rappresentato dalla formazione del personale. Si dovrebbero curare in particolare aspetti concreti e temi come la pianificazione del lavoro, la capacità di operare rispetto al "problem solving", il monitoraggio delle proprie attività, i processi di feedback, ecc.

D'altro canto anche le imprese ed Amministrazioni nella gestione del personale, dovranno saper istillare una diversa e più ampia cultura dei valori organizzativi aziendali tipici.

Ma è proprio il cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che si è avuto in maniera così repentina a causa di questa vicenda pandemica, senza una adeguata valutazione e azione formativa che ha cagionato in maniera diffusa ansia e stress nei lavoratori, questo sicuramente ha rappresentato un rischio tangibile e visibile.

Come si è già evidenziato, in precedenti passaggi, giova ulteriormente sottolineare come lo smart working rappresenti anche svantaggi e difficoltà quali gestire il tempo, gestire l'isola-

mento, gestire le motivazioni, gestire i fattori personali e di contesto.

Andando con ordine, primariamente modulare bene il tempo significa, per chi lavora da casa, superare le difficoltà di riuscire a sapere individuare, in maniera netta e chiara, il tempo di lavoro e il restante tempo di vita casalinga. Gestire anche l'isolamento in maniera intelligente, facilitando comunque determinati aspetti sociali della vita lavorativa, da non tralasciare anche da remoto, e necessari per il benessere del lavoratore (ad esempio garantendo un certo numero di videochiamate "non lavorative" con i colleghi).

La stessa motivazione al lavoro, pur non avendo la presenza fisica dei colleghi e/o superiori gerarchici, deve avere il suo spazio, sapendo magari far emergere stimoli interiori come dignità personale, evitando di abbassare la qualità delle prestazioni lavorative, avendo coscienza del giusto senso di responsabilità.

È innegabile, a questo punto, affermare che in questo anno orribilus 2020 per il nostro Paese (ma dovremmo dire per tutto il mondo) si sia creato un enorme laboratorio di revisione dei processi e metodi lavorativi.

Proprio lo smart working ne rappresenta, usando un termine forte, la "cavia" da testare, al fine di verificarne efficacia e produttività. Di sicuro l'improvvisazione non è ammissibile, è necessario studiare, ponderare, pianificare azioni ed investimenti, avendo ben presente che comunque deve rimanere al centro la figura del "lavoratore" con i suoi portati di capacità e conoscenze inevitabilmente "dinamiche" garantite da una "dignità" irrinunciabile.

Ad ogni modo l'efficienza dei lavoratori anche se siano smart worker, si misura principalmente dal loro "benessere psicofisico".

L'Osservatorio del Politecnico di Milano sul



lo smart working ha potuto analizzare che mediamente i lavoratori agili presentano un grado di soddisfazione e coinvolgimento nelle proprie attività, molto più elevato di chi lavora in modalità tradizionale: 76% i primi contro il 55% dei secondi. Circa il 33% dei lavoratori smartizzati si sente pienamente coinvolto nelle realtà in cui opera, condividendo obiettivi e valori, di contro solo il 21% di essi, se si parla di lavoratori in presenza.

## Conclusioni

In conclusione possiamo affermare come la capacità di "discernimento" e di scelte consapevoli dei lavoratori come anche dei datori di lavoro, debbano essere l'elemento caratterizzante ed irrinunciabile per porre in essere nuovi piani di sviluppo ed evoluzione per tutto il mondo del lavoro.

La psicologia, d'altro canto, declinata ai temi lavoristici e alle nuove forme di "fare e dare lavoro", assurge ad un ruolo fondamentale nella creazione e gestione d'impresie sia private che pubbliche.

Il benessere psicofisico deve poter essere, anche nell'ambito dei molteplici contratti collettivi nazionali, elemento irrinunciabile di necessaria qualificazione. Sempre più in prospettiva la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro deve poter fare i conti con nuovi tipi di cosiddetta "morbilità" o "comorbilità" collegate alla sfera psicologica e psicosociale delle maestranze lavorative, tutte.

Altro delicato aspetto riguarda il tema della durata e quantità lavorativa quotidiana, ma non di meno della durata della vita lavorativa rispetto al momento della quiescenza, dell'evoluzione dei modelli di lavoro e delle diverse e varieguate esposizioni ai rischi infortunistici generici e specifici e/o la contrazione di patologie comunque invalidanti, causa lavoro. ■

[\*] Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di "Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro" nonché della cattedra di "Diritto del Lavoro". Dirigente dell'INL, Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Terni-Rieti. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione cui appartiene.

# Smart Working: un rapporto di lavoro efficace

di Omar Mandosi [\*]



## Tra programmazione, condivisione e comunicazione

“Ci voleva una pandemia perché l'Italia si accorgesse che si può lavorare in maniera diversa... Ora, terminata l'emergenza finirà anche l'era Smart Working? Probabilmente no. Perché il Governo di Giuseppe Conte sa bene che la diffusione del lavoro agile è una grande occasione per proiettare il Paese nell'era dell'industria e dell'amministrazione 4.0”, queste le parole di Fiorina Capozzi in un articolo de *L'Inchiesta*.

Secondo un'indagine condotta ad ottobre 2019 dall'Osservatorio del Politecnico di Milano dedicato allo smart working, il 56% delle imprese del Paese aveva già avviato progetti strutturati riguardanti almeno due delle leve di progettazione considerate: flessibilità di luogo, di orario, ripensamento spazi, cultura condivisa e dotazione tecnologica adeguata. Nel 10% delle aziende lo smart working era una modalità presente ma gestita in modo informale, mentre il 34% dichiarava di non averlo ancora adottato. All'interno del 56% delle imprese più avanzate, soltanto il 12% aveva completato il processo di integrazione su tutti i fronti considerati.

Prima della pandemia erano 500-600 mila i lavoratori agili e in tempo rapidissimo si è arrivati a 8,5 milioni” di persone in smart working, passando da “una sperimentazione di nicchia in alcune grandi imprese ad una sperimentazione di massa”, come ricorda l'ex ministro del Lavoro, Cesare Damiano.

Ma quale è la percezione e la sensazione nell'esperienza vissuta del lavorare da casa cinque giorni su cinque dai capi e dai collaboratori? Se pensiamo ai capi la prima parola che viene in mente è controllo. Se pensiamo ai collaboratori è perdita di contatto con il contesto.

Alcune delle difficoltà che si possono rilevare tra i responsabili nel mantenere il controllo sui collaboratori, di certo riflettono una mentalità antica del modo di lavorare, fondata sul comando e sul controllo diretto, piuttosto che sulla autonomia e la responsabilizzazione. La chiave di lettura può essere proprio l'approccio del manager di funzione e il suo utilizzo delle tecnologie disponibili per non far sentire soli i dipendenti non abituati a lavorare a distanza, attraverso una vicinanza ubiqua sempre e ovunque. C'è sempre bisogno di una dimensione aziendale per non far sentire esclusi i col-

laboratori. Senza questa prospettiva saremmo dei free lance.

Il manager dovrà definire obiettivi e tempi di consegna insieme al suo team, così da tenere una visione sistemica su tutti i progetti, evitare che il flusso comunicativo si interrompa e che qualcuno non si senta parte dello stesso progetto. Insieme saranno presentati gli stati d'avanzamento del progetto da condividere con il proprio manager e con gli altri membri del gruppo.

Per non perdere il contatto con il team, il manager dovrà restare sincronizzato con loro attraverso una comunicazione costante ed evitare lunghi silenzi. Nell'incertezza dei collaboratori di essere ascoltati o meno, da parte del diretto Leader, è fondamentale comunicare a cadenza regolare, in maniera chiara e trasparente, con la cura di fornire le informazioni giuste al momento giusto a tutto il gruppo di lavoro.

Implementare in maniera efficace questa modalità lavorativa significa lavorare sulla figura dei capi, che dovranno diventare manager e leader. Le competenze tecniche, seppur fondamentali, non bastano. I manager, imparando a lavorare su se stessi, sulle proprie capacità ed attitudini, potranno a loro volta imparare ad ascoltare ed a conoscere i propri collaboratori, al fine di migliorare la gestione a distanza.

Una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati” recita così la definizione di Smart Working dell'Osservatorio Smart Working.

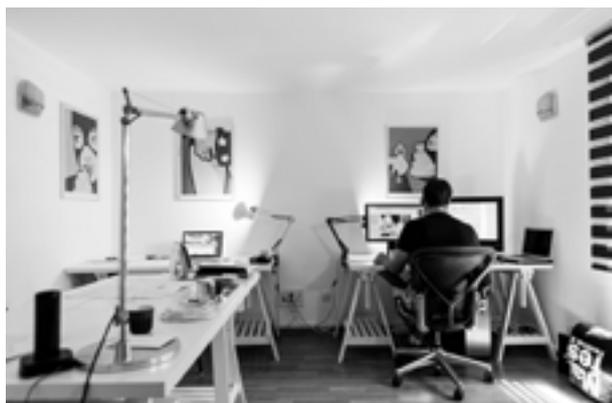
Dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali lo Smart Working viene definito come una “modalità di esecuzione del lavoro subordinato”, come “svolgimento della prestazione lavorativa, basata sulla flessibilità di orari e di

sede e caratterizzata, principalmente, da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti anche al di fuori dei locali aziendali”.

Il concetto reale che si evince tra le due definizioni è “un accordo” tra dipendente e datore di lavoro. Un accordo che parte dal fatto che gli attori protagonisti, leader e lavoratori, si muovono con lo spirito giusto. In questo modo sarà possibile godere degli aspetti positivi dell'attività in smart working in ambito di business ed in ambito psicologico. Il perché è naturale: sono le persone a far sì che un'organizzazione funzioni. Si lavora bene quando al centro abbiamo una risorsa soddisfatta e partecipe del lavoro che svolge.

Da qui nasce una nuova considerazione: gli aspetti emotivi e cognitivi non sono secondari in nessun ambito, neppure in quello lavorativo, luogo dove si intessono relazioni con colleghi e manager.

Ed anche in questo caso ci viene in aiuto il processo di informazione, partecipazione e di condivisione. In modalità Smart si possono perdere dati legati alla comunicazione non verbale, gestualità, mimica facciale che accompagnano il nostro parlare e forniscono in maniera istantanea informazioni su chi abbiamo di fronte, ad esempio sul suo umore giornaliero. L'80% delle informazioni è trasmesso dal canale non verbale, e ora che ci resta per lo più quello verbale o quello scritto, per supportare e sostenere la nostra capacità di contestualizzare e integrare il sentire ed il pensare richiede un monitoraggio continuo, perché abbiamo meno informazioni. Il sentire ma non vedere i propri collaboratori può togliere informazioni importanti ai capi che non sono in grado di leggere tra le righe e comprendere il clima emotivo dei propri collaboratori. Per un lavoro Smart è necessario un nuovo patto cognitivo ed emotivo con i collaboratori, lontano dal concetto di controllo e di monitoraggio, bensì un patto di fiducia, di coordinamento,



di condivisione e di facilitazione della trasparenza informativa. Le persone si sentiranno così supportate e responsabilizzate verso la presa di decisioni collettive. Tutti lavorano per la squadra, in quanto i risultati raggiunti sono gli unici indicatori di performance che contano.

«Lo smart working è proprio un nuovo approccio al lavoro», spiega Fiorella Crespi, direttrice dell'Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano.

C'è una differenza tra adattarsi ad un cambiamento e sentirlo come tale. Tutto ciò che è imposto e che non prevede strumenti che aiutano alla comprensione e condivisione della nuova cultura è legato ancora una volta al controllo sia dei capi sia del contesto aziendale.

Il cambiamento è guidato dal comunicare la nuova visione. Regola principe del change management è l'impossibilità di cambiare la cultura presente all'interno di una organizzazione se non se ne condividono i nuovi obiettivi, se non si comunica in maniera chiara, lavorando sui comportamenti abituali e quotidiani delle risorse.

Omar Mandosi Consulente del Lavoro responsabile del personale di Anas International Enterprise

### **Strumento di innovazione strategica della Pubblica Amministrazione<sup>[1]</sup> – Riflessi sulla regolamentazione del rapporto di lavoro**

In precedenza sono stati esaminati alcuni aspetti di novità, legati all'introduzione massiccia del lavoro agile anche a seguito dell'emergenza covid, che hanno riguardato il rapporto tra capi e collaboratori con particolare riguardo alle dinamiche del controllo che il superiore esercita sui suoi collaboratori nonché a come cambia il coinvolgimento di questi ultimi nella partecipazione alla filiera del processo lavorativo.

In questa sede vorrei invece indagare alcune necessità, imposte dalla improvvisa diffusione del lavoro agile, più attinenti agli aspetti contrattuali del rapporto di lavoro, con specifico riferimento al settore della PA, per il quale esistono già i riferimenti per esprimere validi elementi di giudizio.

Nella prima fase dell'emergenza il settore è stato disciplinato con norme che trovano la loro sintesi e la loro applicazione con la circolare n. 2 del 1 aprile 2020 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione; tale documento, in particolare, in attuazione del d.l. 18 del 2020 (cd decreto cura Italia) art. 87, specifica che “il

*lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”.*

Sulla scorta dell'emergenza la nuova normativa prevede una deroga agli *“accordi individuali e agli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché all'obbligo per il datore di lavoro di fornire i necessari strumenti informatici”.*

Successivamente, al superamento della prima fase emergenziale, la materia è stata nuovamente riorganizzata con la legge n. 17 luglio 2020, n. 77 di conversione del decreto legge *“rilancio”.*

L'art. 263 di tale legge detta disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile; le principali novità che la norma introduce sono la prosecuzione del lavoro agile sino al 31 dicembre 2020 per il 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte secondo tale modalità lavorativa e l'introduzione, a regime, di una soglia minima del 60% del personale a partire dal 2021.

In particolare su quest'ultima novità appare opportuno svolgere qualche riflessione.

Tecnicamente la norma è una integrazione dell'art 14 della legge delega 124 del 2015 (meglio nota come legge Madia), norma tesa a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Il fatto che il legislatore abbia voluto così impostare la normativa tesa all'irreggimentazione del lavoro agile deve essere tenuto presente per ben comprendere la ratio di fondo a cui ispirarsi nel successivo percorso di attuazione; non ci si colloca più, cioè in una prospettiva emergenziale condizionata dal rischio sanitario, ma si vuole tentare una riorganizzazione strutturale del lavoro nel pubblico impiego, che abbia riguardo ad un miglioramento della qualità della

vita, legata ad una riduzione di fenomeni quali il pendolarismo o, comunque, alla riduzione dei tempi utilizzati per andare e tornare dal lavoro, alla possibilità di dedicarsi alle cure parentali, che impattano notevolmente su costi e consumi sociali.

Si osservi che la norma che viene ripresa e integrata è del 2015, vecchia dunque di appena 5 anni: nella formulazione originaria, essa si limitava a riferirsi al telelavoro, nonché alla *“sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa”* che avessero permesso, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti di avvalersi di tale modalità (su base volontaria). In questa formulazione la locuzione *“lavoro agile”* non compare nemmeno!

Si comprende dunque l'enorme cambiamento determinatosi a seguito dell'emergenza Covid19, a livello sociale e culturale, che ha inciso così fortemente non solo sulle nostre abitudini di vita, ma anche sulla modalità di concepire il lavoro, addirittura il lavoro pubblico che al centro ha sempre e comunque la finalità di fornire i servizi pubblici alla cittadinanza

Ecco dunque che a nemmeno 5 anni di distanza di una legge che, a suo tempo, appariva già innovativa, cade il tabù del lavoro agile, che non solo trova piena cittadinanza tra le modalità del cambiamento della nostra Pubblica Amministrazione ma addirittura ne diventa una leva fondamentale!

La nuova norma prevede che *«entro il 31 dicembre di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione in carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento*



*dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica ad almeno il 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica».*

È il caso di osservare che il POLA viene previsto come sezione del “piano della performance” che fu una delle principali innovazioni introdotte dalla cd “riforma Brunetta” (di cui il decreto legislativo 150/2009 fu uno dei testi base) quale mezzo di indirizzo strategico alla PA e strumento prioritario per individuazione di indirizzi e obiettivi. Questo a rimarcare l'importanza del ruolo che il legislatore ha voluto riconoscere al lavoro agile come mezzo per l'ammodernamento e l'innovazione della nostra PA.

Ci sia consentito rilevare, pertanto, come la norma in esame riesca a conciliare e conciliarsi con due testi normativi (la riforma Brunetta e la riforma Madia) che hanno segnato profondamente la materia dell'organizzazione della PA negli ultimi anni e lo hanno fatto, tra l'altro, partendo da due concezioni ideologicamente distanti se non contrapposte.

Colpiscono le percentuali, comunque notevoli, che la norma introduce in favore della possibilità di optare per la nuova modalità lavorativa, che sarà consentita ad almeno il 60% del personale in caso di adozione del POLA, o ad almeno il 30% nel caso in cui il predetto Piano organizzativo non venga adottato. Questo a voler rimarcare come e quanto il legislatore sia convinto di “puntare” sul lavoro agile nei prossimi anni per un ammodernamento del nostro sistema di servizi pubblici.



C'è da ritenere, tuttavia, che il futuro di questo istituto e l'eventuale successo che esso potrà incontrare nella diffusione all'interno della pubblica amministrazione italiana, non si lega soltanto alle previsioni normative, nonché alle disposizioni amministrative con cui lo stesso verrà adottato.

Vi è, infatti, un altro fattore che, al momento, non sembra aver ancora trovato compiuta definizione e che, tuttavia, potrà esercitare un ruolo decisivo; mi riferisco alla contrattazione sindacale e, più in generale, alle discipline contrattuali sul lavoro agile che gli agenti negoziali saranno capaci di mettere in campo.

Da più parti si è evidenziato, a titolo di esempio, il rischio, connesso ad una introduzione non equilibrata del lavoro agile, che esso possa contribuire a modificare la natura del rapporto di lavoro, spostando l'asse dall'obbligo di prestazione all'obbligo di risultato, con tutte le implicazioni connesse.

Non a caso, proprio nella fase emergenziale, caratterizzata da tutte le urgenze e le difficoltà conseguite alle necessità riorganizzative imposte dalla pandemia, la principale lamentela denunciata dai lavoratori è stata quella di una carente (se non assente) regolamentazione del diritto alla disconnessione.

Ecco dunque che il vero campo in cui si giocherà il futuro del lavoro agile nella nostra Pubblica Amministrazione (e probabilmente anche nel settore del lavoro dipendente privato) è quello della contrattazione sindacale e molto dipenderà da quanto e come i contratti di lavoro del settore sapranno valorizzarlo; l'introduzione massiva del lavoro agile, infatti, necessariamente comporta un ripensamento dei principali istituti contrattuali (si pensi allo straordinario, ai buoni pasto, alle norme sull'orario, a quella sulla sicurezza), e rendendo di fatto obsoleti i contratti attualmente in vigore, che resterebbero disegnati su una tipologia di lavoro a quel punto superata e minoritaria. ■

---

## Note

- [1] in questo articolo per Pubblica Amministrazione si intende il complesso delle amministrazioni pubbliche disciplinate dall'art. 2 del d. lgs. 165/01 e per la cui contrattazione sindacale è competente.

---

[\*] Dirigente Responsabile dei Processi di Corporate presso ANAS International Enterprise Spa con funzione anche di responsabile del personale

# Virus e Costituzione

Riflessioni in materia di lavoro e diritto costituzionale durante lo stato di emergenza da Covid-19

di Graziella Secreti [\*]



Il Covid-19 ha messo a dura prova non soltanto la tenuta del Sistema Sanitario Nazionale, ma anche quella dell'assetto costituzionale in riferimento all'esercizio delle libertà personali e anche, o forse soprattutto, in ordine alla forma di Governo parlamentare, alla separazione dei poteri e alla ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni nella gestione delle emergenze sanitarie.

La gerarchia delle fonti di produzione non è una questione tecnico - giuridica che interessa gli studiosi della materia, ma è l'espressione vitale del carattere democratico dello Stato, fondato sull'appartenenza della sovranità al popolo, che la esercita in forma rappresentativa, secondo procedure in cui intervengono gli organi di garanzia previsti dalla Costituzione, affinché nessun potere dello Stato sia esercitato fuori da un ambito pre-disciplinato e si ponga *extra-ordinem*.

E allora il punto è chiedersi se un fatto emergenziale debba essere anch'esso gestito "*secundum ordinem*", ovvero se abbia un indice di necessità tale da costituire il fondamento per la produzione di atti, che fuoriescono, nella sostanza, dall'ordine precostituito e dallo schema gerarchico previsto dalla Costituzione.

Gli articoli della Carta fondamentale inerenti le fattispecie emergenziali sono l'art. 77 Cost., in materia di decretazione d'urgenza e l'art. 78 Cost., storicamente mai applicato, che disciplina l'emergenza bellica.

Ebbene, neanche nel caso più grave, quello che richiede la deliberazione dello stato di guerra, è prevista una procedura che ne consenta la gestione con poteri illimitati, tali da porsi al di fuori dell'ordine costituito.

Lo stato di guerra, infatti, ai sensi dell'art. 78 Cost., è deliberato dall'organo parlamentare e cioè dalle Camere, che non conferiscono al Governo poteri "pieni", bensì poteri "necessari" e quindi limitati alla gestione dell'emergenza.

Nell'attuale ordinamento e nel vigente assetto costituzionale non è configurabile, quindi, uno spazio vuoto, deregolato, privo di limiti e vincoli, neanche laddove questo sia collegato all'emergenza dettata dalla tutela dell'unico diritto che la Costituzione definisce fondamentale e cioè il diritto alla salute.

In altri termini, anche la tutela della salute in uno stato emergenziale deve essere perseguita nel rispetto dei principi costituzionali, tra i quali volutamente non figura una previsione specifica e aprioristica dello stato di necessità, la cui normazione – data l'impossibilità di elencazione tassativa – è rimessa alla clausola generale di cui all'art. 77 Cost.

Lo strumento previsto dalla Costituzione per far fronte agli stati di necessità straordinari ed urgenti è, pertanto, il decreto legge, adottato dal Governo sotto la sua responsabilità e avente forza di legge provvisoria.

Il giorno stesso dell'adozione, il decreto deve essere presentato alle Camere, che, se sciolte, sono appositamente convocate, affinché il Parlamento recuperi la centralità di fonte di produzione, attraverso la conversione del decreto, pena la perdita di efficacia del provvedimento governativo.

I principi di legalità e di separazione dei poteri sono rispettati, sia per la centralità procedurale e sostanziale del Parlamento, sia perché gli altri organi di garanzia, Presidente della Repubblica e Corte Costituzionale, esplicano le funzioni ordinarie di controllo.

La disciplina della decretazione d'urgenza è stata di recente integrata a livello di legislazione ordinaria, dal D.Lgs. n. 1 del 2 gennaio 2018, meglio conosciuto come Codice della Protezione Civile, che conferisce al Consiglio dei Ministri il potere di deliberare gli stati di emergenza di rilievo nazionale, determinandone la durata e l'estensione territoriale.

Nella recente pandemia il Governo ha esercitato questo potere, deliberando il 31 gennaio 2020 l'emergenza sanitaria derivante da Covid-19.

Hanno fatto seguito una serie di provvedimenti legislativi e amministrativi, con cui si sta tuttora gestendo l'emergenza medica, sociale ed economica e sui quali illustri giuristi, seppur silenti nell'imminenza dell'allarme sanitario, stanno interrogandosi in ordine alla legittimità costituzionale dell'impianto normativo che ne è derivato, sia in termini procedurali, che di sostanziale incidenza sui diritti primari della persona.

Si tratta di una normativa prodotta *secundum ordinem* o la riserva di legge, quanto meno formale, è talmente blanda e generica da potersi considerare un caso di gestione *extra-ordinem*, che avrebbe irreversibilmente “infettato” il nostro impianto costituzionale?

In data 23 febbraio 2020 il Governo ha emesso il Decreto Legge n.6, che all’art. 1 comma 1 attribuisce alle “autorità competenti” il potere di adottare “ogni misura di contenimento e di gestione adeguata e proporzionata all’evolversi della situazione epidemiologica” e all’art. 2 prevedeva il potere di “adottare ulteriori misure di contenimento e gestione dell’emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell’epidemia da COVID-19 anche fuori dai casi di cui all’articolo 1, comma 1”.

L’art. 3 commi 1) e 2) del D.L. n. 6/2020, disciplina la forma di esercizio del potere conferito dall’art. 1, prevedendo in sintesi che ogni misura di conferimento e di gestione adeguata e proporzionata allo stato dell’emergenza sia adottato con atti, aventi forma di Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Si tratta quindi di atti amministrativi a carattere monocratico, deliberati non dall’intero Consiglio dei Ministri, ma dal solo Presidente, che nel merito prevedono norme dal contenuto variegato, alcune delle quali attuative di norme primarie, ma altre innovative, sanzionatorie, addirittura idonee a configurare sanzioni penali e finanche limitative delle libertà di circolazione, di culto, di manifestazione, di riunione e di iniziativa economica.

Trattandosi di atti amministrativi, il potere normativo del Parlamento è evidentemente compromesso e compromessi sono anche gli ordinari controlli degli organi di garanzia, che si esplicano con la promulgazione/adozione da parte del Presidente della Repubblica e con la verifica della legittimità da parte della Corte Costituzionale.

Si pone evidentemente un problema di compatibilità tra questo impianto normo-amministrativo e la riserva di legge o di atti avente forza di legge, cui è costituzionalmente assoggettata la limitazione delle libertà personali.



Il tema della compressione delle libertà da parte degli atti di natura amministrativa, non è certo inedito in diritto.

La Corte Costituzionale, con diverse sentenze, ha cristallizzato nel tempo i principi che regolano questa compressione e i limiti entro cui essa è esercitabile.

La limitazione è possibile purché il legislatore, nel prevedere questo potere in capo all’Amministrazione, detti alcuni “limiti”, tra cui “efficacia limitata nel tempo in relazione a dettami della necessità e dell’urgenza; adeguata motivazione; efficace pubblicazione nei casi in cui il provvedimento non abbia carattere individuale, conformità del provvedimento stesso ai principi dell’ordinamento giuridico” (Corte Cost. n. 26/61, Corte Cost. n. 4/77, Corte Cost. 115/2011).

Allora il principio di legalità è salvo, laddove la delega contenga limiti temporali, di contenuto, di pubblicità e soprattutto di stretta connessione al dato emergenziale.

Nel caso di specie, quindi, la riserva di legge è stata rispettata nella forma, in quanto la delega all’esercizio del potere amministrativo è contenuta in un atto avente forza di legge, il D.L. n. 6/2020, ma la carenza di limiti sembra configurarla, come evidenziato da autorevoli giuristi, come una sorta di “delega in bianco”, per l’eccesso di discrezionalità, la mancanza dei requisiti di proporzionalità e adeguatezza, l’assenza di limitazioni temporali e l’incapacità di determinare con certezza finanche i soggetti competenti all’esercizio di questo potere, individuati in generiche “autorità competenti”.

Pertanto i DPCM sono diventati “atti normativi a portata generale”, con estromissione del Parlamento e degli organi di garanzia e il decreto legge da fonte di produzione si è trasformato in “fonte sulla produzione”.

Da qui il paventato *vulnus* che avrebbe infettato l’impianto costituzionale.

Ebbene, c’è da dire, che in parte è stato posto rimedio all’origine del particolare impianto normativo con l’emanazione del successivo Decreto Legge n. 19 del 25 marzo 2020, che, infatti, ha abrogato l’incriminata formulazione dell’art. 2 del D.L. n. 6/2020, nella parte in cui attribuiva alle autorità competenti il potere di adottare con le modalità previste dall’art. 3 comma 1) e 2), ulteriori misure di contenimento e gestione dell’emergenza.

Tuttavia le perplessità sostanziali rimangono.

In particolare, nel periodo intercorrente tra i due decreti legge e quindi dal 23 febbraio al 25 Marzo, si è determinata una forzatura costituzionale, retta formalmente dagli artt. 1, 2 e 3 del D.L. n. 6/2020, riferibili, tra l’altro, ad atti territorialmente limitati e cioè adottabili per i soli Comuni

che la Protezione Civile, col Ministero della Salute e il Comitato Tecnico Scientifico avevano considerato ad alto rischio e quindi classificabili come “zona rossa”.

Di seguito la zona ad alto rischio si è estesa e le misure restrittive della libertà sono state applicate su tutto il territorio nazionale, attraverso provvedimenti amministrativi, comunque riconducibili all’ampia e generica previsione del Decreto Legge madre e cioè il D.L. n. 6/2020.

Di fatto vi è stato uno stravolgimento della genetica degli atti emessi, che ha scosso in qualche modo i pilastri fondanti dell’assetto costituzionale, pur non facendo crollare il solido edificio.

Non può sottacersi, tuttavia, che se un *vulnus* c’è stato, l’origine di questo non è di certo attribuibile alla gestione dell’attuale emergenza, bensì al consolidato abuso, risalente nel tempo, della decretazione d’urgenza, che è stata utilizzata spesso per normare situazioni ordinarie e non connotate dai requisiti richiesti dall’art. 77 Cost.

La lentezza dei tempi parlamentari, l’eterogeneità politica e conflittuale della composizione delle Camere, l’exasperata ricerca e conferma del consenso elettorale, hanno spinto diversi Governi ad avvalersi dello strumento che la Costituzione prevedeva per ben altri scopi.

Pertanto, se il decreto legge è stato utilizzato in luogo della legge ordinaria, laddove si è configurato una situazione di effettiva straordinarietà, si è cercato un provvedimento che fosse ancora più snello, addirittura a carattere monocratico, per superare il rischio della paralisi decisionale in seno a un Consiglio dei Ministri potenzialmente conflittuale.

Il tentativo di recuperare ciò che autorevole dottrina definisce “la bussola della Costituzione”, è tuttavia doveroso, al fine di evitare che gestioni siffatte, “giustificate” dall’urgenza di tutelare la salute nazionale, costituiscano precedenti di forte attrazione, idonei a causare il rischio di future restrizioni o limitazioni delle libertà.

La caoticità dell’impianto normativo è stato ulteriormente aggravato dalla copiosa attività legislativa degli enti locali.



L’emergenza non è stata trattata come “*profilassi internazionale*”, di competenza esclusiva dello Stato ai sensi dell’art. 117 Cost. comma 2) lett. q), ma, volutamente, come “*tutela della salute*”, soggetta alla legislazione concorrente di Stato e Regione, ai sensi dell’art. 117 Cost. comma 3).

In mancanza di norme quadro che dettano a livello nazionale i principi generali e in presenza, tra l’altro, di una normativa che attribuisce ormai da tempo ampi poteri ai Presidenti delle Giunte Regionali, ne è derivata una disciplina variegata, non solo per gli atti adottati, ma anche per la mancanza di uniformità su tutto il territorio nazionale.

Eppure una normativa caotica, priva di uniformità territoriale e ai limiti della legittimità costituzionale ha prodotto profonde innovazioni in molti ambiti del diritto e in particolare di quello del lavoro, stravolgendolo con effetti visibili non solo nell’immediato.

Sembra iniziato un percorso di ripensamento dell’organizzazione, della produttività, dell’individuazione dei servizi realmente essenziali su cui concentrare la spesa pubblica e anche delle modalità di conciliazione delle esigenze familiari con i tempi lavorativi, attraverso la massima valorizzazione dello *smart working*, che ha costretto ad anticipare un futuro al quale, forse, non si era ancora preparati.

La legislazione dell’emergenza si è mossa prevalentemente su un doppio binario, da una parte l’intensificazione delle attività essenziali per la salute e il soddisfacimento delle esigenze primarie e dall’altra l’espletamento del numero più elevato possibile di attività con modalità alternative a quelle in presenza.

Laddove la tipologia di lavoro è stata tale da non considerarsi né essenziale né espletabile da remoto, si è provveduto alla sospensione temporanea.

Pertanto, lo sforzo è stato quello di rafforzare le tutele del lavoro, ma anche del non lavoro.

In quest’ultimo caso le modalità d’intervento sono state la temporanea sospensione dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e l’utilizzo di strumenti di sostegno al reddito, idonei a tutelare la quasi totalità dei dipendenti inattivi.

I due strumenti, strettamente connessi l’uno all’altro, muovono dall’assunto in base al quale la causa idonea a legittimare un licenziamento per crisi aziendale è dovuta all’attuale emergenza sanitaria e la soluzione proposta per farvi fronte è la Cassa Integrazione, con la quale il costo del lavoro viene accollato al sistema di sicurezza sociale, economicamente implementato proprio perseguire detta finalità.

D’altro canto, la sospensione *ex lege* dell’attività lavorativa costituisce, sul piano civilistico, un’impossibilità temporanea della prestazione non im-

putabile alle parti, che impedisce l'esecuzione delle reciproche prestazioni, di lavorare e di retribuire.

Le misure di sostegno al reddito trasferiscono sul sistema sociale, in attuazione dei doveri di solidarietà costituzionale, il danno della perdita della retribuzione subita dal lavoratore.

Naturalmente in una situazione di emergenza non solo sanitaria, ma anche economica e sociale, sono emerse nella loro piena problematicità alcune questioni irrisolte, di cui da tempo si avvertono gli effetti pregiudizievoli.

Tra queste, la diversità delle tutele tra lavoratori dipendenti e quelli flessibili, precari o sommersi.

A causa della discrasia, gli strumenti di sostegno al reddito e il blocco dei licenziamenti sono stati efficaci nella tutela dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

Di contro, i due istituti non hanno prodotto effetti per lavoratori a termine, collaboratori autonomi, lavoratori irregolari o completamente in nero, che di fatto contribuiscono in modo determinante alla produttività nazionale.

Per questi si è dovuto provvedere attraverso forme di sostegno al reddito sotto forma di bonus o strumenti assistenziali erogati attraverso l'intermediazione dei Comuni.

Quanto alle attività non soggette a sospensione, è da dire che il concetto stesso di servizio essenziale, giuridicamente tracciato dalla Legge n. 146/1990 in materia di diritto di sciopero, non si è rilevato calzante rispetto alle esigenze effettive dell'emergenza, laddove la filiera agro-alimentare, ad esempio, ha rivestito un'essenzialità più rilevante della formazione, della cultura o del trasporto pubblico.

È stato di certo difficoltoso tracciare l'elenco – inedito e innovativo – delle attività da sospendere e quelle da lasciare operative, perché finalizzate al soddisfacimento delle esigenze primarie.

La costruzione di tutele incisive per i lavoratori attivi è stata più complessa rispetto a quella prevista per i lavoratori sospesi, poiché, mentre per questi ultimi l'emergenza da gestire è stata

ed è di tipo economico, per quelli attivi il danno da prevenire è la lesione del diritto alla salute, in particolare per il personale sanitario impegnato in maniera diretta nel contrasto alla pandemia.

Gli adempimenti posti a carico del datore di lavoro hanno costretto ad un ripensamento dell'organizzazione lavorativa, attraverso la valorizzazione dell'attività erogata senza presenza fisica e la riduzione all'indispensabile degli spostamenti da rendersi comunque in massima sicurezza.

L'intero apparato che ne deriva risulta conforme all'art. 41 Cost., in quanto, sebbene invasivo delle scelte organizzative, è funzionale al perseguimento dell'utilità sociale e alla tutela della sicurezza, in conformità alla quale l'attività di impresa deve essere svolta.

Il rafforzamento delle tutele dei lavoratori attivi si è realizzata attraverso l'adozione di specifici Protocolli, che hanno rimediato anche ai dubbi che il Garante della Privacy aveva espresso in ordine ad alcune questioni, come, ad esempio, il sistema di rilevazione della temperatura corporea, prevedendo la non acquisizione del dato nei casi in cui essa sia inferiore alla soglia di allarme di 37,5 gradi.

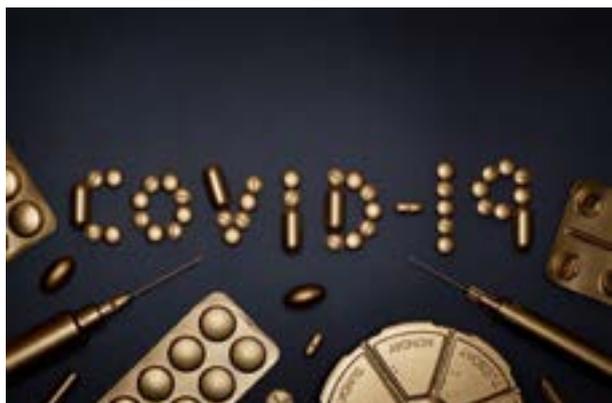
Da un punto di vista normativo la gestione degli aspetti di sicurezza e igiene sul lavoro è contenuta nell'art. 2 comma 6 DPCM 26 aprile 2020, secondo cui le imprese, la cui attività non risulti sospesa, rispettano i contenuti del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 dal Governo e le Parti Sociali e dei Protocolli sottoscritti per la prevenzione nei cantieri e nella logistica.

I tre Protocolli costituiscono allegati al DPCM 26 aprile ed il primo di essi è la versione dettagliata ed integrata di un precedente Protocollo convenuto il 14 marzo 2020, avente anch'esso portata generale.

In quanto richiamati dall'art. 2 comma 10 DPCM 26 aprile 2020, le norme riportate nei Protocolli sono misure di contenimento, la cui violazione, come la violazione di qualsiasi altra misura di contenimento, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 4 D.L. 19/2020, rubricato appunto "Sanzioni e Controlli".

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni connesse è quella di cui alla Legge n. 689/81 e quindi si tratta di sanzioni di natura amministrativa, immediatamente applicabili e prive però del potere prescrittivo di adeguamento alle condizioni di legalità e sicurezza.

Tuttavia è opportuno rilevare che la specifica di cui all'art. 4 D.L. n. 19/20, secondo cui le disposizioni sono applicabili "salvo che il fatto non costituisca reato", impone un'interpretazione letterale in base alla quale, laddove una condotta costituisca al con-



tempo violazione dei Protocolli e violazione di una disposizione penale, essa sarà punita con il deferimento del responsabile all'Autorità Giudiziaria, previa applicazione della procedura di cui all'art. 20 D. D.Lgs 758/94, con la quale si prescrive la condotta idonea a ripristinare l'ordine violato.

Le sanzioni di tipo amministrativo sono quindi residuali e applicabili in tutti i casi in cui la violazione dei Protocolli non sia anche penalmente rilevante.

Da un punto di vista sostanziale, la tutela dei lavoratori in presenza è garantita con la dotazione di dispositivi di sicurezza idonei a prevenire la diffusione del virus e attraverso il ripensamento degli spazi e dei turni di lavoro, volto a garantire il necessario distanziamento fisico anti-contagio.

Un ruolo decisivo è svolto dalla formazione e informazione, connessa al rischio biologico da Sars-Cov-2 e dalla specifica attenzione alla categoria dei lavoratori che versano in "situazione di particolare fragilità per patologie attuali o pregresse dei dipendenti", rimessi alla segnalazione del medico competente.

L'impiego di questi lavoratori in azienda dovrà essere escluso laddove non sia possibile garantire misure di sicurezza appropriate per la loro condizione, in quanto si tratta di lavoratori cd *fragili* e capaci, quindi, di risentire di una maggiore incidenza di complicanze gravi all'insorgenza della malattia.

L'applicazione delle norme in materia di sicurezza previste dai Protocolli è soggetta ad attività specifiche di controllo da parte di gruppi integrati e coordinati a livello territoriale dalle Prefetture.

È da precisare, tuttavia, che I sottoscrittori del Protocollo del 26/04/2020 hanno rappresentato in premessa che esso contiene delle indicazioni operative, valedoli in tutti gli ambienti di lavoro e volte ad incrementare le tutele, ciò in quanto il Covid-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione.

Pertanto, le imprese adottano i Protocolli all'interno dei propri luoghi di lavoro, integrandoli con eventuali ulteriori misure più incisive secondo la



peculiarità dell'organizzazione, sentite le rappresentanze sindacali, affinché ogni luogo di lavoro, in base alle specificità, sia effettivamente idoneo a garantire la sicurezza necessaria.

I dubbi e le perplessità sull'imponente impianto normativo sono tanti, ma è innegabile che per la prima volta dal dopoguerra in poi i Governi a livello mondiale si sono relazionati con circostanze che nelle previsioni mediche più drastiche dipingevano scenari apocalittici, dinanzi ai quali tutto si è relativizzato, finanche le libertà fondamentali, che mai, come precisato da autorevole dottrina, possono essere sospese.

Il Consiglio di Stato – Sez. III nella recente sentenza n.02867/2020 ha giustificato questa relativizzazione, evidenziando che *“si sono applicate disposizioni fortemente compressive dei diritti anche fondamentali delle persone – dal libero movimento, al lavoro, alla privacy – in nome di un valore di ancor più primario rango costituzionale, la salute pubblica, e cioè la salute della generalità dei cittadini, messa in pericolo dalla permanenza di comportamenti individuali (pur pienamente riconosciuti in via primaria dall'ordinamento, ma) potenzialmente tali da diffondere il contagio, secondo le evidenze scientifiche e le tragiche statistiche del periodo”* e ancora riferendosi ai danni, connessi alle misure anti-contagio, specifica: *“la gravità del danno individuale non può condurre a derogare, limitare, comprimere la primaria esigenza di cautela, avanzata nell'interesse della collettività, corrispondente ad un interesse nazionale dell'Italia oggi non superabile in alcun modo”*.

Eppure, ogni crisi, come la stessa etimologia del termine suggerisce, è un'opportunità di crescita e di costruzione del cambiamento, perché ben più grave della pandemia sarebbe farla scorrere senza aver tratto insegnamenti e senza avere almeno seminato i germogli di un avvenire migliore. ■

---

## Bibliografia

Covid-19 e Costituzione”, di Gaetano Silvestri.

“Costituzione, fonti del diritto ed emergenza sanitaria”, di Alberto Lucarelli.

“Il diritto del Lavoro al tempo del Covid”, di Arturo Maresca.

---

*[\*] L'Avv. Graziella Secreti è Funzionario Ispettivo in servizio presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.*

# Pensionamento dipendenti pubblici per “Quota 100”

Tempi di erogazione della buonuscita

di Dorina Cocca e Tiziano Argazzi [\*]



## Premessa

In un numero precedente di questa pubblicazione<sup>[1]</sup>, gli scriventi hanno approfondito le tematiche connesse con l’Istituto del preavviso contrattuale per i dipendenti pubblici (anche in presenza di dimissioni per “**Quota 100**”), alla sua esatta collocazione temporale, alla integrale fruizione delle ferie residue (anche nel periodo di preavviso) ed all’obbligo dell’Amministrazione di vigilare sulla totale fruizione delle stesse richiedendo, nel caso, ai lavoratori dimissionari la presentazione di un piano di smaltimento entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le valutazioni riportate nel citato articolo, peraltro prospettate nei mesi immediatamente successivi all’uscita del Decreto Legge<sup>[2]</sup>, che ha introdotto in via sperimentale il pensionamento per “**Quota 100**”, hanno trovato autorevole conferma in una recente nota dell’INL<sup>[3]</sup>. Per la indicata Agenzia – alla luce dell’orientamento giurisprudenziale che vuole possibile la fruizione delle ferie anche durante il preavviso – ciò che rileva è che, dalla data di comunicazione della cessazione a quella di effettiva cessazione del rapporto, sia stato svolto il periodo di preavviso prescritto dall’**articolo 67 CCNL Funzioni Centrali 2016-2018**, seppur intervallato dai periodi di sospensione dovuti alla fruizione delle ferie. Quindi, prosegue l’Agenzia Ispettiva, “ricevuta la comunicazione di recesso del dipendente con ampio preavviso, sarà compito dell’Amministrazione concordare con il dipendente stesso la fruizione delle ferie maturate e di quelle che andranno a maturare nel corso dei mesi successivi alla comunicazione, contemperando, da un lato, le esigenze dell’Ufficio di predisporre i necessari provvedimenti organizzati-

*vi in ordine al passaggio delle consegne nonché alla definizione delle pratiche in corso e, dall’altro, le preferenze del lavoratore sui periodi di fruizione delle ferie”.*

Nei mesi successivi all’uscita dell’articolo, sono pervenute agli scriventi varie e-mail con richieste di informazioni e chiarimenti in merito ai tempi di erogazione del **Trattamento di fine servizio/Trattamento di fine Rapporto** (nel seguito **TFS/TFR**) e sulle modalità per richiederne l’erogazione anticipata, fino a 45mila euro, al sistema bancario.

Per tali ragioni, nel seguito si cercherà di dare risposte a tutti gli interrogativi sollevati in un momento in cui ha visto finalmente la luce il DPCM<sup>[4]</sup> di attuazione delle norme sull’anticipo del **TFS/TFR**, introdotte dall’**art. 23, co. 5 del DL n. 4/2019** e quindi già in vigore da circa 18 mesi. Parimenti nelle settimane scorse è andato a posto anche l’ultimo tassello del complesso puzzle. Infatti è stata firmata la Convenzione tra l’ABI, l’Associazione Bancaria Italiana, e i Ministeri competenti a mezzo della quale sono stati, tra l’altro, definiti termini e modalità di adesione da parte delle banche all’iniziativa e la determinazione del tasso di interesse da corrispondere sull’anticipo del **TFS/TFR**. Nel seguito si affronteranno alcune delle questioni connesse.

## Legittimità condizionata per il pagamento differito del TFS/TFR

La **Corte Costituzionale** è stata investita dal **Tribunale di Roma**, in funzione di Giudice del Lavoro, di una questione di legittimità costituzionale riguardante la norma che ha previ-



sto solo per i dipendenti pubblici la corresponsione, dilazionata e rateale, del **TFS/TFR** in ciò incorrendo, secondo il Tribunale capitolino, in una evidente disparità di trattamento con violazione degli artt. 3 e 36 Cost.

La Consulta, con **Sentenza n. 159 del 17.04.2019**, depositata il **25.06.2019** – dopo avere ribadito che la ratio della norma risiede nel disincentivare il pensionamento anticipato, rendendo interessante la prosecuzione dell’attività lavorativa mediante adeguati incentivi – hanno evidenziato che il lavoro alle dipendenze di una **P.A.** e il lavoro privato non possono essere in tutto e per tutto assimilati e che le differenze pur attenuate permangono, ha stabilito che **“non è irragionevole”** differire e rateizzare il **TFS/TFR** dei dipendenti pubblici in presenza di certe condizioni.

Lo stesso Organo ha quindi dichiarato **legittima** la regolamentazione introdotta dalle norme succedutesi negli ultimi anni che hanno fissato la liquidazione delle indennità nel termine di 24 mesi e il pagamento in tre rate annuali per i dipendenti che non hanno raggiunto i limiti di età o di servizio previsti dai rispettivi ordinamenti.

Secondo i giudici la disparità di trattamento è motivata dalla scelta volontaria dell’interessato di risolvere il rapporto di lavoro con apprezzabile anticipo rispetto al raggiungimento dei limiti di età o di servizio, spesso anche quando non sia ancora maturato il diritto alla pensione. Inutile negare che il lavoro pubblico rappresenta una spesa importante nel bilancio dello Stato e prudente deve essere il controllo sulla spesa.

Ne consegue che la predisposizione di una disciplina di erogazione del trattamento più svantaggiosa è ammissibile, e **non deve ritenersi arbitraria** in quanto fondata sul presupposto che, solo **con il raggiungimento dei limiti di età o di servizio**, si manifestano in maniera **più pressante** i bisogni che le indennità di fine servizio mirano a soddisfare e che impongono tempi di erogazione più spediti.



L’assetto delineato dal legislatore ha comunque previsto delle deroghe per situazioni meritevoli di particolare tutela, come la **“cessazione dal servizio per inabilità derivante o meno da causa di servizio, nonché per decesso del dipendente”**, che impone all’Amministrazione competente, entro quindici giorni dalla cessazione dal servizio, di trasmettere la documentazione competente all’Ente previdenziale, obbligato a corrispondere il trattamento **“nei tre mesi successivi alla ricezione della documentazione”**.

Nel contempo i giudici hanno rilevato vari elementi di criticità in relazione al posticipo del **TFS/TFR** in presenza di **pensionamento per raggiunti limiti di età o di servizio o per collocamento a riposo d’ufficio**, sottolineando che, in tali ultime ipotesi, il pagamento **do- vrebbe avvenire in tempi più ragionevoli**, in quanto il trattamento di fine rapporto nel settore pubblico – in stretta analogia con quello del settore privato – ha l’essenziale natura di **retribuzione differita** dovuta per il lavoro prestato (**Sent. Corte Cost. n. 106/1996**). I Giudici hanno anche provveduto a segnalare al Parlamento l’urgenza di porre mano alla questione e di approntare una organica revisione dell’intera materia.

### **Termini di pagamento TFS/TFR dipendenti pubblici**

I lavoratori che hanno optato per andare in pensione con “Quota 100” o che entro la fine del 2021<sup>[5]</sup> lasceranno il servizio per accedere al trattamento pensionistico in applicazione di tale normativa, debbono mettere in debito conto anche uno slittamento dei termini temporali di corresponsione del **TFS/TFR**. A stabilirlo è l’art. 23, co.1 del più volte citato **D.L. n. 4/2019** in ragione del quale i lavoratori pubblici che accedono alla pensione per “Quota 100” conseguono il riconoscimento del **TFS/TFR** al raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, in base alla **pensione di vecchiaia** o alle **forme di pensione anticipata** di cui all’art. 24 del D.L. 6.12.2011 n. 201 convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, a cui aggiungere gli slittamenti in ragione degli eventuali adeguamenti dei requisiti pensionistici alla speranza di vita. Al riguardo bisogna però sottolineare che il legislatore, con l’art. 15 dello stesso provvedimento, ha bloccato per le pensioni anticipate l’adeguamento alla speranza di vita. In tal modo fino al **31.12.2026** i requisiti per accede-

re alla pensione di anzianità rimangono di **41 anni e 10 mesi per le donne** e di **42 anni e 10 mesi per gli uomini**.

L'INPS, con proprio messaggio **25.11.2019 n. 4353**, ha fatto presente che il termine di pagamento del TFS/TFR in caso di pensionamento per "Quota 100" non tiene conto della data di collocamento a riposo dell'interessato, ma decorre dal momento in cui il dipendente raggiunge, **in via teorica**, il requisito per accedere alla pensione di anzianità od a quella di vecchiaia. Pertanto, continua l'Istituto di Previdenza, a seconda dell'ipotesi che si realizza per prima, la prestazione di fine servizio o di fine rapporto sarà pagabile decorsi 12 mesi dal raggiungimento del requisito anagrafico utile alla pensione di vecchiaia ovvero dopo 24 mesi dal conseguimento teorico del requisito contributivo per la pensione anticipata. Però se nel corso di tali 24 mesi il pensionato per "Quota 100" dovesse raggiungere l'età prevista per la pensione di vecchiaia, il periodo di attesa ai fini del pagamento del TFS/TFR potrebbe contrarsi a 12 mesi a partire da tale ultimo evento, qualora questo intervallo di tempo sia più favorevole rispetto al tempo di attesa residuo. Ovviamente, decorsi i 12 o 24 mesi rimane fermo il successivo intervallo temporale di tre mesi, concesso dal legislatore all'Inps, per provvedere al pagamento della prestazione previdenziale senza dover pagare interessi di mora per ritardato pagamento.

Questo sta a significare che se un lavoratore del settore pubblico va in pensione con 62 anni di età e 38 di contributi, a cui bisogna aggiungere gli obbligatori sei mesi di preavviso riceverà la prima rata di 50 mila euro dopo circa sei anni dal collocamento a riposo. La seconda dopo 12 mesi dalla prima e l'eventuale terza parte dopo ulteriori 12 mesi dalla seconda<sup>[6]</sup>.

**Per rendere ancora più evidente quanto sopra descritto, si propongono i cinque casi seguenti, ovviamente tutti relativi al settore pubblico**

**Caso n. 1. Pensionamento per "Quota 100"** a far data dall'1.10.2020 di un lavoratore con **63 anni di età** (data di nascita l'1.10.1957) e **38 anni e 6 mesi** di contributi versati. In tali ipotesi per il lavoratore arriverà prima il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia (dopo 4 anni dal pensionamento) rispetto a quello per la pensione anticipata (4 anni e 4 mesi per raggiungere i 42 anni e 10 mesi di contributi). Quindi al ricorrere di tale ipotesi la prima rata



della buonuscita gli verrà liquidata dopo 5 anni e tre mesi dal collocamento a riposo: **quattro anni per arrivare ai requisiti anagrafici di vecchiaia + 12 mesi per la prima rata della buonuscita + 3 mesi**.

**Caso n. 2. Pensionamento per "Quota 100"** a far data dall'1.10.2020 di una lavoratrice con 63 anni di età (data di nascita l'1.10.1957) e **40 anni e 3 mesi** di contributi versati. Essendo una donna la pensione anticipata le spetterebbe al raggiungimento del requisito di 41 anni e 10 mesi di contributi, cioè **un anno e sette mesi** dopo il collocamento a riposo. Quindi la citata lavoratrice riceverà **la prima rata della buonuscita dopo 3 anni e 10 mesi dal collocamento a riposo**.

**Caso n. 3. Pensionamento per "Quota 100"** di un lavoratore nelle stesse ipotesi del **Caso n. 2**. In tal caso il diritto alla pensione arriverebbe al raggiungimento dei requisiti, si ribadisce teorici, per la pensione di anzianità. Stante il fatto che al momento del collocamento a riposo il lavoratore aveva 40 anni e 3 mesi di contributi versati, il suo diritto alla pensione maturerà dopo **due anni e sette mesi**. Quindi il lavoratore in questione avrà diritto alla prima tranche **dopo quattro anni e 10 mesi dal pensionamento**.

**Caso n. 4. Pensionamento per "Quota 100"** a far data dall'1.10.2020 di un lavoratore con 62 anni e 9 mesi di età e 41 anni e 7 mesi di contributi versati. In tale ipotesi la prima rata del TFS sarà liquidata dopo 24 +3 mesi dal raggiungimento del requisito, si ribadisce "teorico", dei 42 anni e 10 mesi previsto per la pensione di anzianità. Per il lavoratore il questione, il diritto alla pensione di anzianità arriverà dopo 15 mesi dalla data di pensionamento. Pertanto il TFS gli verrà liquidato, almeno nella prima rata di 50mila euro, a distanza di **tre anni e sei mesi** dal collocamento a riposo: cioè 15 mesi

per raggiungere i teorici 42 anni e 10 mesi di contribuzione più i 24 mesi previsti dalla normativa a cui aggiungere i 90 giorni a favore dell'INPS per procedere alla liquidazione.

**Caso n. 5.** Lavoratrice che all'1.10.2020 ha 62 anni e 41 anni e 10 mesi di contributi versati. Quindi in base alla normativa vigente è in possesso dei requisiti per accedere sia alla "Quota 100" e sia al "pensionamento anticipato" in applicazione della Legge Fornero. Domanda: **Convieni di più il pensionamento con "Quota 100" o con la "Legge Fornero"?**

Al riguardo si precisa che nessuna differenza vi sarebbe nell'importo dell'assegno di pensione. Le diversità invece riguardano i tempi di attesa tra la maturazione dei requisiti pensionistici ed il collocamento a riposo (con "Quota 100" è necessario un preavviso di sei mesi, mentre con la pensione anticipata "Fornero" solo di tre mesi) ed il divieto di cumulo (con l'esclusione di quelli derivanti da rapporti di lavoro autonomo occasionale e nel limite annuo dei 5mila euro) tra redditi di pensione e di lavoro fino al raggiungimento del requisito anagrafico indicato per la pensione di vecchiaia che esplica i suoi effetti solo per il pensionamento per "Quota 100". Nessuna differenza invece per quanto riguarda i tempi di attesa per la corresponsione della prima rata del TFS/TFR: nell'ipotesi descritta la liquidazione avverrà dopo **24 mesi + 3 mesi** dalla data di collocamento a riposo. Al ricorrere di tali ipotesi **appare in ogni caso più favorevole** optare per il collocamento a riposo con i **requisiti di anzianità previsti dalla c.d. Legge Fornero**.

### **Anticipo della buonuscita a mezzo del sistema bancario**

Dopo un iter molto complesso, durato un anno e mezzo, è finalmente entrato in vigore il DPCM 22.04.2020 n. 51, a mezzo del quale i dipenden-



ti pubblici che sono già andati in pensione (per anzianità, per raggiunti limiti di età e per "**Quota 100**") possono richiedere al sistema bancario di erogare parte della buonuscita con prestito bancario, in base alle condizioni stabilite dalla Convenzione tra l'ABI ed i Ministeri competenti (**Pubblica Amministrazione, Lavoro e Politiche Sociali, Economia e Finanze**) sentito l'INPS, che fissa il tasso di interesse agevolato che verrà applicato ai prestiti erogati. Sicuramente il tasso di interesse sarà molto contenuto e ben al di sotto del 2% su base annua.

L'anticipo di cui trattasi, come chiaramente precisato **dall'art. 4 del DPCM**, è riconducibile ai "**contratti di credito**" a **titolo oneroso con interessi calmierati** di cui all'art. 122 del "Testo Unico Bancario" e pertanto non è in alcun modo configurabile come operazione di credito ai consumatori.

In relazione alla richiesta di finanziamento la banca rende disponibile al richiedente l'**informativa precontrattuale e contrattuale**, redatta in termini semplici ed accessibili, anche ai fini della normativa in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 e successive modifiche e integrazioni.

Per poter accedere all'anticipo è necessario richiedere in via telematica all'Ente erogatore (in genere l'INPS), il rilascio della certificazione del diritto al **TFS/TFR** con specifica del relativo ammontare complessivo. L'istanza on-line può essere presentata: **(a)** direttamente dall'utente munito di PIN dispositivo rilasciato dall'Istituto, oppure a mezzo di altre credenziali o dispositivi di autenticazione, in particolare lo SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale; **(b)** a mezzo Enti di Patronato espressamente delegati dal richiedente; **(c)** mediante intermediari dell'Istituto Previdenziale.

L'ente erogatore, a seguito della registrazione nel portale "**lavoropubblico.gov**" e della compilazione dell'apposita rilevazione, entro 90 giorni dalla ricezione della domanda di certificazione del diritto all'anticipo **TFS/TFR** comunica al richiedente, anche con modalità telematica:

1. la certificazione del diritto al **TFS/TFR** e del relativo ammontare complessivo, con indicazione delle date di riconoscimento dei singoli importi annuali di prestazione o dell'importo in unica soluzione e del relativo ammontare, nonché delle eventuali precedenti operazioni di cessione relative alla stessa indennità;
2. il rigetto della domanda di certificazione, qualora non sia accertato il possesso dei requisiti di accesso all'anticipo del **TFS/TFR**;

3. l'indicazione dell'indirizzo Pec dell'ente erogatore al quale indirizzare le comunicazioni obbligatorie. In aggiunta alla Pec, gli enti erogatori potranno condividere con la banca un sistema di comunicazione alternativo, fermo restando che questo deve comunque garantire la tracciabilità delle comunicazioni.

Il richiedente in possesso della certificazione INPS presenta domanda ad uno degli Istituti di credito convenzionati, corredando l'istanza con i seguenti documenti: **(a)** certificazione del diritto al **TFS/TFR** e relativo ammontare complessivo, proposta di contratto di anticipo di **TFS/TFR** debitamente sottoscritta dal medesimo richiedente; **(b)** stato di famiglia con l'indicazione, in caso di separazione o divorzio, dell'eventuale importo dell'assegno previsto per l'ex coniuge; **(c)** il conto corrente a lui intestato o cointestato sul quale accreditare l'importo finanziato.

A questo punto, la procedura prevede una serie di verifiche a cura dell'Ente erogatore che debbono concludersi in modo perentorio entro 30 giorni con la comunicazione alla Banca dell'avvenuta conclusione con esito positivo del contratto di anticipo del **TFS/TFR**. Entro i 15 giorni successivi la Banca provvede all'accredito dell'importo erogato sul conto corrente indicato dal richiedente nella domanda di anticipo del **TFS/TFR**. Infine, l'art.8 del DPCM in argomento stabilisce, in maniera puntuale, anche i casi in cui il contratto di anticipo del **TFS/TFR** non può essere accettato.

### Detassazione del TFS/TFR

Per completezza di esposizione è doveroso sottolineare che il legislatore con l'art. 24 del D.L. n. 4/2019 istitutivo di "Quota 100" ha introdotto un regime agevolativo per la tassazione del **TFS/TFR**. Nella fattispecie è stata prevista una riduzione dell'IRPEF in ragione del periodo trascorso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la corresponsione del **TFS/TFR**. Il conteggio del periodo decorre **dall'1.01.2019** se la cessazione dal servizio è antecedente a tale data. La riduzione però si applica solo su importi pari o inferiori a 50 mila euro rimanendo esclusa la parte eccedente. In dettaglio, la riduzione è pari all'1,5% per le indennità corrisposte decorsi almeno 12 mesi dalla cessazione dal servizio; la stessa sale al 3% se i tempi di attesa per ricevere il **TFS/TFR** sono di almeno 24 mesi dalla fine del rapporto di lavoro. Lo sconto poi sale al **4,5%, 6% e 7,5%** se i tempi di attesa



diventano rispettivamente di almeno **36, 48 e 60** mesi dalla fine del rapporto di lavoro.

### Considerazioni finali

La Corte Costituzionale, con la richiamata Sentenza n. 159/2019, ha tra l'altro affermato che, in relazione al pagamento differito e rateale del **TFS/TFR**, *“restano impregiudicate, in questa sede, le questioni di legittimità costituzionale della normativa che dispone il pagamento differito e rateale delle indennità di fine rapporto anche nelle ipotesi di raggiungimento dei limiti di età e di servizio o di collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio”*. Inoltre, con particolare riguardo ai casi di raggiungimento di limiti di età e di servizio, viene precisato che “la duplice funzione retributiva e previdenziale delle indennità di fine rapporto, conquistate «attraverso la prestazione dell'attività lavorativa e come frutto di essa», rischia di essere compromessa, in contrasto con i principi costituzionali che, nel garantire la giusta retribuzione, anche differita, tutelano la dignità della persona umana”.

Con tali argomentazioni i Giudici della Consulta hanno reso evidente, in modo chiaro e netto, che il pagamento del **TFS/TFR** per chi viene collocato a riposo per **raggiunti limiti di età o di servizio** deve avvenire il più presto possibile o comunque **immediatamente a valle dell'evento quiescenza**. Infatti il collocamento a riposo, dopo una vita di lavoro, comporta un cambiamento radicale delle proprie abitudini. È un rito di passaggio, una di quelle fasi che, secondo gli antropologi<sup>[7]</sup>, segnano l'abbandono di uno status per entrare in un altro: non più lavoratrice/lavoratore, ma pensionata/pensionato. Una nuova fase della vita con più tempo da dedicare a se stessi, ai propri hobby, da riempire con progetti a lungo solo coltivati e desideri da realizzare. Ed è proprio in questa fase che si manifestano in maniera più pregnante i bisogni che

il TFS/TFR mira a soddisfare e che impongono tempi di erogazione più spediti a tutela della “dignità della persona umana”. In questo si coglie la funzione previdenziale che coesiste con la natura retributiva e rappresenta l’autentica ragion d’essere dell’erogazione delle indennità dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Gli scriventi sono pienamente d’accordo con quanto sostenuto dalla Corte Costituzionale. Sono però anche dell’avviso che la prossima riforma organica delle pensioni – che il Governo è intenzionato a varare entro l’anno prossimo in un’ottica di **equità intergenerazionale** e di **sostenibilità della spesa previdenziale nel lungo periodo** – affronti e risolva il problema del TFS/TFR dei dipendenti pubblici la cui liquidazione dovrebbe avvenire con tempistiche di erogazione più ragionevoli e con modalità almeno simili, a quelle in uso per la totalità dei lavoratori del settore privato.

**Al momento di andare in pubblicazione, sul sito del Ministero per la Pubblica Amministrazione è stata resa disponibile la piattaforma contenente le condizioni e gli adempimenti per avviare la richiesta di anticipo del TFS – TFR come previsto dal D.L. 28.01.2019 n. 4 convertito con modificazioni nella Legge 28.03.2019 n. 26. Il relativo link è il seguente: <https://lavoro-pubblico.gov.it/anticipo-tfs-tfr> ■**

---

## Note

- [1] “Il preavviso nell’impiego pubblico e l’obbligo di integrale fruizione delle ferie maturate”. Lavoro@Confronto n. 34 – 35; Luglio-Ottobre 2019; pagg. 9-14.
- [2] Le norme in materia di pensionamento anticipato per “Quota 100” sono state introdotte con D.L. 28.01.2019 n. 4 convertito con modificazioni nella Legge 28.03.2019 n. 26. La disciplina in argomento è contenuta nell’art. 14 che reca in rubrica “Disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 di contributi”.



- [3] Ispettorato Nazionale del Lavoro Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica Ufficio II - Nota prot. n. 8336 del 27.05.2020 recante in oggetto: Periodo di preavviso articolo 67 CCNL Funzioni centrali 12/02/2018 – Ulteriori chiarimenti.
- [4] DPCM 22.04.2020 n. 51 (Regolamento in materia di anticipo del TFS/TFR, in attuazione dell’articolo 23, comma 7, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26) pubblicato nella G.U. n. 150 del 15.06.2020 ed in vigore dal successivo 30 giugno.
- [5] Il Governo sembra intenzionato a far proseguire il pensionamento per “**Quota 100**” fino alla naturale scadenza della fase sperimentale, **fissata al 31.12.2021**. È appena il caso di evidenziare che se alla fine del 2021 non fosse pronta una nuova legge si tornerebbe automaticamente alla “Fornero” ed ai suoi rigidi paletti.
- [6] Infatti a far data dall’1.01.2014, in ragione dell’art. 1, co. 484, Legge n. 147/2013, la buonuscita viene corrisposta in una unica soluzione se l’ammontare complessivo lordo è pari o inferiore a 50 mila euro; in due rate annuali, se l’ammontare complessivo lordo è superiore a 50 mila euro e inferiore a 100 mila euro (in tal caso la prima rata è di 50 mila euro e la seconda è relativa alla quota rimanente); in tre rate annuali, se l’ammontare complessivo lordo è superiore a 100 mila euro. In tal caso la prima e la seconda rata sono pari a 50 mila euro e la terza è pari alla quota residua. La seconda e la terza rata saranno pagate rispettivamente dopo 12 e 24 mesi dalla decorrenza del diritto al pagamento della prima.
- [7] Il termine venne usato per la prima volta dall’etnologo **Arnold Van Gennep**, che lo sviluppò in un suo celebre lavoro, “I riti di passaggio”, del 1909. Secondo la sua definizione, questi riti accompagnano per esempio i cambiamenti di età o di occupazione. Si contraddistinguono essenzialmente nelle tappe del ciclo della vita e accompagnano le fratture e le discontinuità che si producono lungo il corso temporale e sociale dell’esistenza. Pertanto, possono essere definiti come atti simbolici che permettono di affrontare queste cesure e transizioni attraverso una gestione sociale dell’angoscia che ne deriva e una loro rappresentazione ad uso della collettività.

---

[\*] Dorina Cocca in servizio presso la sede di Rovigo dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ferrara Rovigo. Tiziano Argazzi giornalista, esperto in comunicazione, materie lavoristiche e privacy. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per la Pubblica Amministrazione.

# Rischio psico-sociale dei professionisti sanitari durante l'emergenza da Covid-19

di Sara Vizin [\*]



Nel corso degli ultimi 30 anni il tema della salute e della sicurezza sul lavoro e delle condizioni negli ambienti di lavoro ha rivestito gradualmente una maggiore importanza tra le politiche adottate dall'Unione Europea (Atto unico europeo, Trattato di Amsterdam, Trattato di Lisbona) fino alla condivisione del Pilastro europeo dei diritti sociali (2017) in cui è stato sancito il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

Nell'ampia materia dedicata, il rischio stress lavoro correlato è oggetto di attenzione a causa delle molteplici conseguenze che genera sullo stato di salute dei lavoratori, sui costi sociali, sulla produttività e qualità aziendale. L'esposizione allo stress è presente in tutti i contesti lavorativi ma principalmente quelli in cui la componente relazionale risulta forte, quali il settore sanitario.

Nel marzo scorso l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato lo stato di pandemia da *Corona virus disease (Covid-19)* e ha raccomandato l'attuazione di tutte le misure preventive e protettive necessarie a proteggere la sicurezza occupazionale.

Fin dall'inizio dell'emergenza, l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro ha individuato la complessità della situazione rilevando un aumento del rischio di malattia professionale per gli operatori sanitari.

Alla data del 31 luglio 2020, infatti, l'INAIL ha rilevato 51.363 contagi sul lavoro da Covid-19: il 71,6% delle infezioni denunciate e il 23,4% dei casi mortali è stato registrato nel settore della sanità e assistenza sociale (ospedali, case di cura e di riposo, istituti, cliniche, policlinici

universitari, residenze per anziani e disabili) che, insieme al settore degli organismi pubblici preposti alla sanità porta all'80,6% la percentuale dei contagi e al 33,7% quella dei decessi avvenuti in ambito sanitario.

Le categorie professionali maggiormente interessate dai contagi e dai decessi risultano i tecnici della salute, gli operatori socio-sanitari, i medici, gli infermieri, gli operatori socio-assistenziali e il personale non qualificato nei servizi sanitari (ausiliari, portantini e barellieri).

Durante la situazione emergenziale, le misure di tutela per il rischio da esposizione ad agenti biologici previste dal D.Lgs 81/2008 si completano con le indicazioni individuate ad hoc dagli organismi di riferimento richiedendo, pertanto, un approccio integrato che parallelamente alla valutazione del rischio annoveri anche le condizioni di disagio individuale conseguenti a condizioni di stress lavorativo.

Infatti, l'emergenza esaspera la presenza nel sistema sanitario di molteplici fattori di rischio correlati alla sicurezza e alla salute degli operatori e alle condizioni di lavoro – quali carenza di personale e prolungamento dei turni, gestione di emergenze, situazioni di estrema sofferenza, esposizioni ad aggressioni fisico-verbale – contribuendo ad esporre gli operatori sanitari a elevati livelli di stress sia fisico che psicologico.



Accanto al necessario cambiamento organizzativo e di trattamento dei pazienti, intervengono altre cause (timore di contrarre l'infezione, assenza del sostegno familiare a causa del pericolo di contagio, sofferenza per la perdita di pazienti e colleghi) con conseguente creazione di uno stato di isolamento sociale che favorisce l'emergere di sentimenti negativi: rabbia e frustrazione alimentano un senso di impotenza e inadeguatezza nei confronti del proprio operato professionale e possono sfociare in reazioni psicologiche non funzionali di diversa gravità (ansia, disturbi psicosomatici, depressione, alterazioni del comportamento) fino a provocare, nel caso di un duraturo e intenso stress legato al lavoro, sindromi da burn-out.

Sin dall'emergere del virus nel contesto italiano, sono state condotte numerose ricerche relative agli effetti sulla salute psico-fisica degli operatori sanitari coinvolti in prima linea nella gestione della pandemia che hanno evidenziato elevati livelli di preoccupazione per il rischio di contagio e lo stigma sociale collegato, stress e tensione muscolare, irritazione, insonnia, crisi di pianto, affaticamento e palpitazioni.

Il Ministero della Salute e l'Istituto Superiore di Sanità hanno fornito indicazioni operative, tratte dall'analisi della letteratura scientifica internazionale, sulla prevenzione dello stress emotivo degli operatori sanitari legato alla situazione di emergenza, rivolte sia ad Aziende sanitarie e i Dirigenti delle strutture sanitarie sia agli stessi operatori, sottolineando l'importanza della riorganizzazione del lavoro, della comunicazione, del confronto e della creazione di servizi di supporto psicologico.



Proprio in risposta a quest'ultima fondamentale indicazione, l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro promuove nelle Aziende Sanitarie – con il prezioso contributo del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi – l'attivazione di servizi di sostegno psico-sociale (telefonico o tramite videochiamate) per la gestione dello stress degli operatori sanitari coinvolti nell'emergenza, fornendo strumenti utili e documenti operativi finalizzati a supportare l'elaborazione individuale della situazione critica vissuta.

Parallelamente, le federazioni degli Ordini dei medici e degli odontoiatri, degli infermieri, delle ostetriche, dei tecnici sanitari di radiologia medica e professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione garantiscono un'adeguata formazione online e gratuita sulle specifiche forme di disagio psicologico che possono manifestarsi nei professionisti sanitari che si trovano a gestire l'emergenza Covid-19.

Infatti, il riconoscimento da parte degli operatori degli eventuali sintomi psico-fisici riconducibili allo stress lavoro correlato, la consapevolezza delle proprie emozioni e delle strategie di coping messe in atto di fronte a un evento stressogeno e, in generale, una promozione dell'empowerment personale e una valorizzazione della dimensione umana può contribuire a evitare quegli stati di esaurimento emotivo e depersonalizzazione in grado di inficiare pesantemente la qualità della prestazione lavorativa.

Il fatto che l'Organizzazione Mondiale della Sanità individua nella depressione una delle maggiori cause di inabilità al lavoro induce a considerare il contesto lavorativo quale ambiente privilegiato per la prevenzione dei rischi psico-sociali e per la promozione del benessere psico-fisico: garantire la tutela della salute fisica e mentale soprattutto di quei professionisti sanitari che ricoprono ruoli fondamentali durante le situazioni emergenziali rappresenta, pertanto, un preciso dovere a lungo termine delle Istituzioni competenti. ■

[\*] Psicologa del lavoro e delle organizzazioni, interessata particolarmente a orientamento al lavoro, pari opportunità e stress occupazionale

# Effetti collaterali

di Paolo Cataldi [\*]



Di questa pandemia, delle sue possibili origini, di come fronteggiarla nel presente e di come ostacolarla nel futuro, si è detto abbastanza. Si è anche ipotizzato che d'ora in avanti le abitudini degli abitanti della terra muteranno. Inoltre la maggior parte dei media è concorde nell'affermare che sinora si è esagerato nel pretendere troppo da madre natura e che diventa indispensabile ridimensionare le nostre pretese su di essa.

Ora non ho le competenze per poter approfondire le varie tesi su questo argomento, ma mi sento in dovere di dire la mia sugli effetti collaterali che ha provocato e i possibili cambiamenti che investiranno nel prossimo futuro la Pubblica Amministrazione, in quanto dipendente del settore per quarant'anni, sin dalla prima Repubblica.

Ovviamente il quadro di riferimento è di parte, e quindi si limita a mettere sotto osservazione il Ministero del Lavoro e le due agenzie ANPAL e INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro).

Prima dell'attuale epidemia gran parte dei dipendenti operanti nelle tre anzidette Amministrazioni erano insoddisfatti delle condizioni di lavoro, delle retribuzioni stagnanti, della poca considerazione che la pubblica opinione serbava loro e stanchi di essere additati come la sola causa della asfissiante burocrazia che penalizza fortemente ogni attività produttiva.

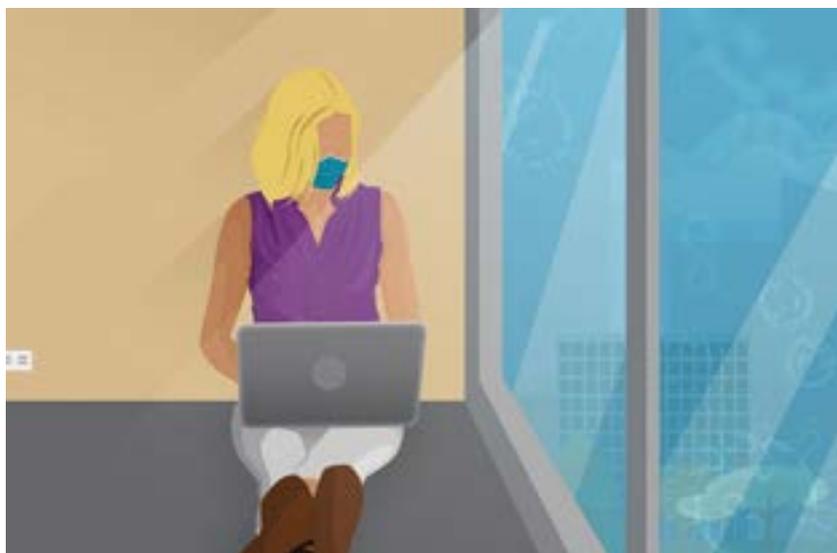
Il grande timore di venir contagiati in qualsiasi momento e addirittura di poter abbandonare questa sede terrestre ha fatto riflettere tutti: dirigenti e lavoratori. Il possibile tsunami economico che potrà ricadere su ogni attività lavorativa con possibile danno sul mondo del lavoro ha, infatti, fatto scoprire ai dipendenti pubblici che le loro retribuzioni non sono poi

così male, anzi forse sopra la media nazionale e, grazie alla stabilità del rapporto di lavoro non si rischia né il licenziamento, né il ricorso alla cassa integrazione.

Non solo. Sino a qualche tempo fa i sindacati stentavano a concludere accordi relativi al telelavoro e al più vantaggioso "lavoro agile", per le resistenze della controparte, nonostante l'emanazione della legge 81 del 2017 e la successiva direttiva della Presidenza del Consiglio (n. 3 del 1/6/2017) regolatrici di tale modalità di lavoro. Ciò perché la maggior parte delle Amministrazioni vedeva il lavoro agile con un certo sospetto, considerando la gran parte dei pubblici dipendenti potenziali furbetti che lontano dal posto di lavoro avrebbero prodotto molto ma molto poco.

Ma il propagarsi del virus, secondo la concezione dantesca del contrappasso, ha imposto l'utilizzo in tutti gli uffici pubblici del lavoro agile per gran parte del personale, salvo l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili. Al Ministero, all'Anpal e all'Ispettorato (INL), all'inizio del propagarsi dell'epidemia e con l'attuazione della quarantena, sono state dichiarate indifferibili attività che hanno coinvolto solo circa il 5% del personale. Pertanto il rimanente 95% è rimasto a casa ed ha lavorato in modalità agile.

È vero che l'impreparazione delle Amministrazioni a fronteggiare un'organizzazione di lavoro così diversa e mai affrontata



seriamente, ha portato disfunzioni, malintesi e produttività spesso non eccellente, ma è anche vero che i lavoratori pur in condizioni non ottimali, hanno utilizzato, nella grande maggioranza, salvo una ristretta cerchia di “lavativi”, la strumentazione informatica ben oltre le 36 ore settimanali e le tre Amministrazioni sono rimaste “disorientate” nel constatare l’impegno consistente profuso, inimmaginabile solo alcuni mesi prima.

Certamente le Amministrazioni dovranno adottare e dare ai lavoratori “agili” una diversa attrezzatura informatica, la quale verrà utilizzata soltanto per il lavoro d’ufficio evitando di usare strumentazioni personali, poi dovrà essere prevista una formazione più qualificata (sia di base che specialistica) per garantire anche la salute del lavoratore e la sicurezza e la protezione dei dati e infine iniziare subito la contrattazione integrativa con le OO. SS. per prevedere una diversa organizzazione degli uffici che tenga anche conto della diffusione di questa modalità di lavoro per poterla utilizzare con la dovuta razionalità.

Ma le sorprese non sono finite. Intanto l’andamento della contaminazione del “virus cinese” ha stimolato una produzione notevole di atti governativi mai vista: DPCM, delibere, direttive, circolari, note prefettizie, determine, ecc.

Ebbene questo turbinio di norme ha coinvolto maggiormente l’INL, che ha parallelamente divulgato una miriade di note che, come spesso, purtroppo, accade sono state recepite e date loro attuazione in modo restrittivo da molti e in modo corretto da pochi uffici.

Auspico, quindi, una maggiore vigilanza da parte del vertice amministrativo perché le direttive vengano rispettate in modo uniforme sul territorio.

Comunque, c’è un rischio, a mio avviso, da

non sottovalutare, ovvero che l’eccesso di ricorso al lavoro agile possa garantire pochi spazi a un po’ di vita sociale. Si salta dalla sedia della postazione informatica alla pentola che bolle in cucina, senza badare ad orari o pause. Per cui è possibile che si “splafoni” l’orario giornaliero di lavoro e si ottenga qualche pasto forse, per distrazione, troppo cotto..., e quindi oltre a una insoddisfacente alimentazione dei lavoratori si rischia l’isolamento, la privazione dei rapporti amicali e un poco di vita all’aria aperta, e aver pochissimo tempo da dedicare alla frequentazione delle personali amicizie o ad altro. Insomma il tempo residuo per se stessi potrà essere molto ridotto e pertanto si dovrà anche prevedere una disconnessione dalla rete delle attrezzature in fasce orarie obbligatorie per consentire un giusto equilibrio tra vita privata e professionale.

È indispensabile e inevitabile, quindi, che la politica debba modificare e integrare le norme su tale modalità di lavoro per consentire veramente un utilizzo intelligente e proficuo.

Concludo affermando che nonostante tutto, molti dei nostri colleghi, dipendenti pubblici, sono più rilassati, meno preoccupati per eventuali decurtazioni della retribuzione e quindi del loro futuro. Per quanto riguarda il problema dell’ammodernamento strutturale e di un nuovo modello operativo non posso che essere preoccupato in considerazione di un’assenza progettuale da parte dei vertici politici e amministrativi dei nostri tre enti (Ministero del Lavoro, I.N.L., A.N.P.A.L.) mai tanto necessaria come in questo momento in cui è necessario un ripensamento generale dell’aspetto istituzionale, economico e del lavoro, Ad esempio quale dovrà essere l’obiettivo da raggiungere (cosiddetto piano industriale) specialmente nel campo della vigilanza? E quale diversa organizzazione e con

quali figure professionali per affrontare questo futuro incerto? E quale maggiore investimento nella formazione, essenziale per poter voltare pagina?

Non mi piace apparire come una novella Cassandra, e spero di essere smentito dai fatti, ma mi accorgo che i nostri vertici attualmente sono molto, ma molto distratti e non pongono l’attenzione dovuta su questo delicato scenario che si potrebbe delineare. ■



[\*] Responsabile amministrativo UILPA Lavoro-INL-ANPAL

# Ricordare Massimo D'Antona oggi

di Cinzia Docile [\*]



Sono trascorsi 21 anni dall'omicidio del Prof. Massimo D'Antona, giuslavorista, consulente del Ministro del Lavoro Antonio Bassolino (Governo D'Alema), che lo ricorda con queste parole: *“Massimo D'Antona era un riformatore vero, sempre dalla parte delle lavoratrici e dei lavoratori. La sua competenza ed autorevolezza erano riconosciute da tutte le forze sociali, come ho potuto verificare in tante occasioni. Lo ricordo con enorme stima e fraterno affetto: è anche nel suo nome che deve andare avanti la battaglia per il diritto al lavoro e per nuovi diritti nel lavoro”*.

Un omicidio progettato e portato a termine da un commando delle Brigate Rosse, nell'anniversario della emanazione della Legge 300 (Statuto dei Lavoratori). Una organizzazione terroristica che, secondo la ricostruzione della moglie del giuslavorista, Olga D'Antona, già dal 1992 aveva ripreso a trasmettere segnali della sua presenza, purtroppo sottovalutati. Ricordiamo che nel 1992 l'attenzione della politica e delle Forze dell'ordine fu tutta concentrata sulle stragi di Capaci e di via D'Amelio.

Secondo la vedova D'Antona tre sono le parole chiave nei documenti delle BR che vale la pena di decifrare: centralità, selezione e calibramento. Oggi vorrei provare a ricordare il giuslavorista D'Antona attraverso queste tre parole, sganciandole da una cultura di morte.

Un tentativo forse rivoluzionario e che certamente non vuole mancare di rispetto alla vittima, ai suoi cari, alla sua memoria. La sfida, infatti, è quella di provare ad abbandonare una cultura di morte per abbracciare una cultura di vita. Sono le nostre azioni che possono attribuire alle parole significati diversi.

Secondo la cultura di morte delle Brigate Rosse, la centralità si riferisce all'argomento intorno al quale si concentra l'attenzione di quello che loro chiamano il “potere dominante”; la selezione alla scelta delle figure chiave da sopprimere perché coinvolte con successo nel processo da sconvolgere; il calibramento alla capacità di non fare il passo più lungo della gamba, di calibrare le proprie forze e portare a compimento un progetto, seppure di morte.

È stato piuttosto facile raggiungere un uomo privo di scorta, così come qualche anno dopo accadrà con Marco Biagi.

Tre parole per negare e sopprimere il diritto di un uomo alla vita, all'autodeterminazione, alla libertà. Pochi attimi, tanta ferocia.

E veniamo al tentativo di rileggere le tre parole attraverso una cultura di vita. Prenderò in prestito, in alcuni passaggi, il ricordo del prof. Roberto Romei, autore del testo “Massimo D'Antona giurista costruttivo”, e di Claudio Palmisciano, nel 2004 Presidente della Fondazione Massimo D'Antona (Onlus).

## Centralità

Non ci sono dubbi che per il giuslavorista Massimo D'Antona la centralità di tutto, del suo lavoro, del suo impegno sia stata la persona. Da valorizzare, non da sopprimere. Oggi, quando di affronta il tema del lavoro, ricorre spesso l'espressione “mettere la persona al centro”. Ecco, Massimo D'Antona ci dimostra come farlo: impegnandosi a trovare soluzioni buone in un tempo in continua evoluzione. Senza avere paura di osare, ma accompagnando le sfide che i cambiamenti in atto ci lanciano. “Un giurista non astratto”, come lo ha definito il prof. Roberto Romei.

## Selezione

Un costante impegno per un sindacato capace di accompagnare i cambiamenti nel mondo del lavoro, senza irrigidimenti ideologici. “Era convinto che il sindacato dovesse fare propria la sfida della flessibilità, esattamente perché era consapevole dell'esigenza di andare verso quella direzione, al passo con il contesto europeo. Era favorevole, quindi, alla introduzione di nuove forme di flessibilità a condizione, però, che le stesse fossero accompagnate da tutele forti che garantissero a ogni individuo/lavoratore la possibilità di portare avanti il suo progetto di vita

nel rispetto della dignità di ognuno”. (Claudio Palmisciano)

Chissà cosa direbbe oggi di fronte a sindacalisti come Marco Bentivogli (CISL)! Certamente sarebbe contento del suo impegno a rinnovare il sindacato. E di fronte alle nuove forme di lavoro? Lo smart working, i rider, la schiavitù del caporalato, i navigator, il reddito di cittadinanza, il Codice degli appalti e molto altro al tempo della pandemia.

Ancora Palmisciano: “Sulla pubblica amministrazione va ricordato che, le uniche azioni che hanno in qualche modo rappresentato un’importante spinta all’innovazione ed alla semplificazione sono quelle sostenute da Massimo D’Antona, che hanno consentito di dar vita alla cosiddetta Privatizzazione del diritto del lavoro pubblico, portate avanti nel 1993 (Governo Amato) e nel 1998 (Governo D’Alema). Due provvedimenti molto complessi e articolati ma che, fra le molte innovazioni contenute, sancivano la piena responsabilizzazione della dirigenza pubblica anche con l’introduzione del principio fondamentale della separazione tra le funzioni di indirizzo politico e le funzioni di gestione ma, in particolare, con la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro e la generalizzata applicazione delle norme del codice civile nel pubblico impiego.

Soprattutto, va evidenziato, le nuove norme si proponevano di accrescere l’efficienza delle amministrazioni e di razionalizzare il costo del lavoro pubblico; per la prima volta nella gestione degli uffici venivano introdotti i principi di speditezza, economicità e trasparenza”.

Massimo D’Antona viene ricordato soprattutto per aver contribuito al “Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione” (1998). Un patto firmato da Governo, Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali con nel cuore il raf-

forzamento della concertazione. La sua opera, evidentemente, va molto oltre. Selezione, dunque, intesa come scelta di temi cui far convergere tutto l’impegno per valorizzare il lavoro e i lavoratori.

## Calibramento

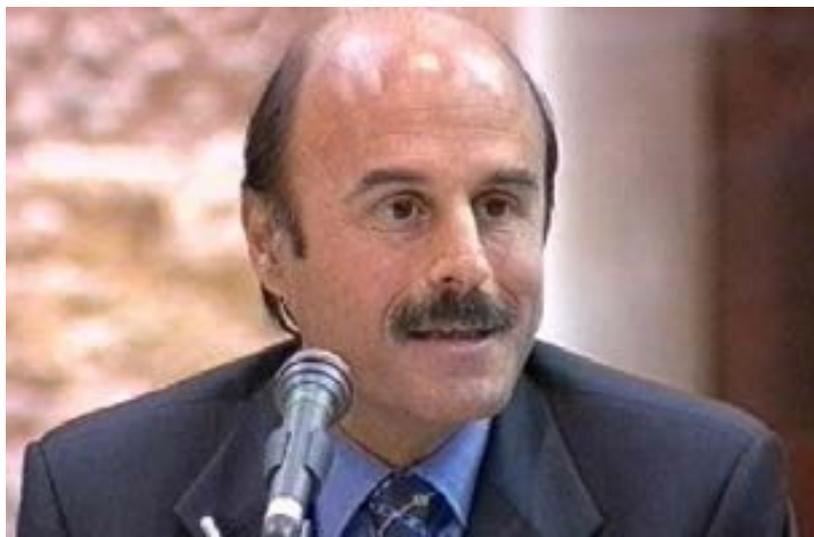
Il prof. Roberto Romei scrive che “in molti suoi saggi degli anni ’90 traspare l’atteggiamento del giurista che osserva la realtà, magari non condividendola, ma nemmeno rifiutandola, tentando semmai di comprenderla e di riportarla ad una razionalità, che non era una razionalità assoluta, ma relativa e personale. Una razionalità fatta di equilibrio e controllabilità nelle e delle soluzioni proposte, ricondotte sempre ad un sistema che non era concepito come un universo statico di concetti, ma innervato innanzitutto dai valori costituzionali “. Calibramento, dunque, come capacità di tenere insieme il proprio modo di conoscere la realtà e lo sforzo di riconoscerla e ricomprenderla alla luce dei cambiamenti in atto.

Queste ultime parole possono essere assunte come un testamento spirituale al quale attingere non solo per dare risposta ad alcune delle domande qui poste sulla condizione del sindacato oggi e sulle nuove forme di lavoro, ma per riflettere sull’attuale impegno politico e giuslavoristico schierato su questo fronte.

Non lasciamo che siano la diatriba sulla concessione o meno del reddito di cittadinanza ad uno dei componenti delle BR e gli ultimi passi del giuslavorista a fare da sigillo ad una storia di impegno.

Ricapitoliamo, allora. Tre parole incastrate in una logica di morte, liberate da una cultura di impegno e di vita. Tentativo riuscito?

La vita è certamente più potente della morte e il prof. D’Antona, come tanti altri uomini uccisi per il loro impegno personale oltreché professionale, profuma ancora di vita. ■



[\*] Assistente di Direzione (Grand Hotel President - Siderno - RC). Autrice del blog The Job Enquirer - Occhio vivo sul mondo del lavoro. Dal 2015 al 2019 Direttore del Corso di formazione all’impegno sociopolitico e alla cura del creato “Laudato si” della diocesi di Locri-Gerace.

## Miscellanea al tempo del coronavirus

di Fadila

La pandemia e la conseguente lunga quarantena con il loro seguito di paure, solitudine per l'assenza di rapporti sociali e ritorno a vita di stampo tribale, hanno messo in evidenza o accentuato alcuni elementi che nella normalità della vita precedente erano dormienti.

Parlo, per esempio, delle differenze e contrapposizioni tra generazioni. Ci è stato tramandato dalle passate civiltà che un tempo, i giovani avevano rispetto, stima e grande riguardo per gli anziani e il loro sapere dovuto alla lunga esperienza di vita. In pratica pendevano dalle loro labbra ascoltandoli per apprendere sapere e conoscenza. Come facevano i grandi filosofi con i discepoli, così in ogni centro abitato gli anziani erano il riferimento e il faro della comunità. La sera, ai tempi in cui non c'erano altri strumenti di comunicazione, raccontavano ai ragazzi le esperienze vissute; d'estate in un'aia o sotto un albero; d'inverno davanti al camino.

Ai tempi nostri, invece, questo legame si è via via allentato, sostituito da un senso di sopportazione, con il pericolo sempre più reale di una crudele emarginazione delle persone della terza età. Tale cesura è stata la conseguenza del fatto che la società umana oggi si basa essenzialmente sulla produzione e sul profitto. Chi viene espulso da tale meccanismo rischia l'isolamento in modo spietato e agli occhi degli altri diventa un superfluo. In tale categoria gli anziani oggi rappresentano la maggioranza.

Le misure contro il virus non hanno fatto altro che dare evidenza con chiarezza a tale situazione. I giovani orgogliosi di vitalità, ardimento e fisicità si sono sentiti invincibili di fronte al paventato pericolo. Escono, socializzano, amano. La loro gioia di vivere è superiore al rapporto di solidarietà verso i loro parenti in età avanzata, di molto intiepidito già prima del virus e alla vecchiaia in genere. Al di là della borsa retorica che sostiene il contrario, questo atteggiamento mi pare sia stato molto diffuso. In tale drammatica e interminabile situazione, gli anziani, purtroppo, hanno avuto la prova del nove del crescente isolamento e della loro fragilità che ha innescato in loro paure che i giovani non hanno.

Un altro elemento emerso con prepotenza in questo periodo è la ricomparsa dei sostenitori della decrescita felice, che hanno attribuito al progresso anche l'insorgenza del virus. La loro apparizione è ciclica, sempre legata a qualche tragico evento: un terremoto, un maremoto, la caduta di un asteroide, un incendio, un'alluvione. Ora che gli esseri umani siano stati e siano spesso irresponsabili, provocando nel loro procedere danni e ferite anche gravi al nostro fragile

pianeta, è un'innegabile verità. Ma ditemi voi che c'entra il progresso con il coronavirus. Dai primordi della sua esistenza l'essere umano ha avuto i peggiori nemici in tali creature microscopiche, mentre nel corso dei millenni è riuscito a dominare tutto o quasi il visibile sulla terra. La storia ci insegna che l'umanità dai primordi ai giorni nostri è stata spesso colpita da epidemie e pandemie, priva, purtroppo, dei mezzi di difesa salvo quello della quarantena.

Chi non conosce le terribili conseguenze dovute alla peste nera del Trecento che ha cancellato metà della popolazione dalla faccia della terra; o in tempi più recenti alla spagnola. Solo grazie al progresso scientifico degli ultimi decenni sono arrivate le prime vere difese, vale a dire i vaccini. Questo va detto ai fautori della decrescita felice ai quali bisognerebbe togliere oltre a tali medicinali anche altri elementi del progredire umano: l'auto, i moderni mezzi di trasporto, la cucina, il frullatore, il frigorifero, la radio, il televisore e così, via. Sono sicuro che protesterebbero con forza e forse si convertirebbero...

In tempi di virus non sono mancati i mariuoli, anzi sono aumentati, perché tali soggetti spregevoli non si fermano neanche davanti a tragici eventi che diventano, anzi, occasioni per truffe e raggiri. Nel periodo di colpevole assenza delle mascherine, anche chi vi scrive, nel suo piccolo, ne è stato vittima. Timoroso per la sua fragilità, è stato costretto a pagarne una ventina volte l'attuale prezzo. Questa, purtroppo è la realtà; ma, detto fra noi, con tutti i suoi possibili elementi negativi, la vita è bella e degna d'essere vissuta. ■

