



LAVORO@CONFRONTO

# Una donna da ricordare, orgoglio del Paese

## Angela Guidi, ispettrice del lavoro

**Fuga dal lavoro  
pubblico: che  
fare?**

Matteo Ariano

**Le ragioni di un  
rifiuto di massa**

Fabrizio Di Lalla

**Terzo settore...  
"Tertium  
non datur"**

Stefano Olivieri Pennesi

# Lavoro@Confronto

Via Guglielmo Saliceto, 4  
00161 Roma  
Tel/Fax 06.44238664 r.a.  
www.lavoro-confronto.it  
LAVORO-CONFRONTO@fondazioneantonata.it

## Numero 53 • Settembre/Ottobre 2022

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 BONNET

### Capi Redattori:

Palmina D'ONOFRIO  
Annunziata ELIA

### Redazione:

Matteo ARIANO  
Michele CAVALIERE  
Fabrizio DI LALLA  
Roberto LEARDI  
Dario MESSINEO  
Claudio PALMISCIANO  
Stefano OLIVIERI PENNESI

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.

La foto di copertina è tratta dal sito www.eletteedeletti.it

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

# Sommario:

## Fuga dal lavoro pubblico: che fare?

Matteo Ariano p. 3

## Le ragioni di un rifiuto di massa

Fabrizio Di Lalla p. 5

## Terzo Settore... "Tertium non datur"

Stefano Olivieri Pennesi p. 6

## Una donna da ricordare, orgoglio del Paese

Roberta Sandrini p. 11

## Donne manager: è un futuro in crescita?

Michele Cavaliere e Palmira D'Onofrio p. 14

## Parità di genere: al via le linee guida nella P.A. - 1ª Parte

Sara Vizin p. 18

## Qualità del lavoro e smart working: cosa rivela l'esperienza italiana

Tiziana Canal p. 21

## Lavoro e sostenibilità

Lucrezia Todisco p. 26

## Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nei rapporti di lavoro

Luigi De Marco p. 29

## Lo stato di bisogno del lavoratore tra incertezza e imminenza

Cinzia Docile p. 33

## Le esternalizzazioni dei servizi pubblici in Europa

Nicoletta Grieco p. 34

## 9 ottobre 2022 - 72ª giornata nazionale per le Vittime del Lavoro

Zoello Forni p. 36

## Publicato il volume N. 6 della Collana Quaderni della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Claudio Palmisciano p. 38

## ALT Caporalato: il modello multi-agenzia

Marilena Micelli p. 39

## Effemeridi

### Roma-Terni andata e ritorno

Fadila p. 43

# Fuga dal lavoro pubblico: che fare?

di Matteo Ariano [\*]



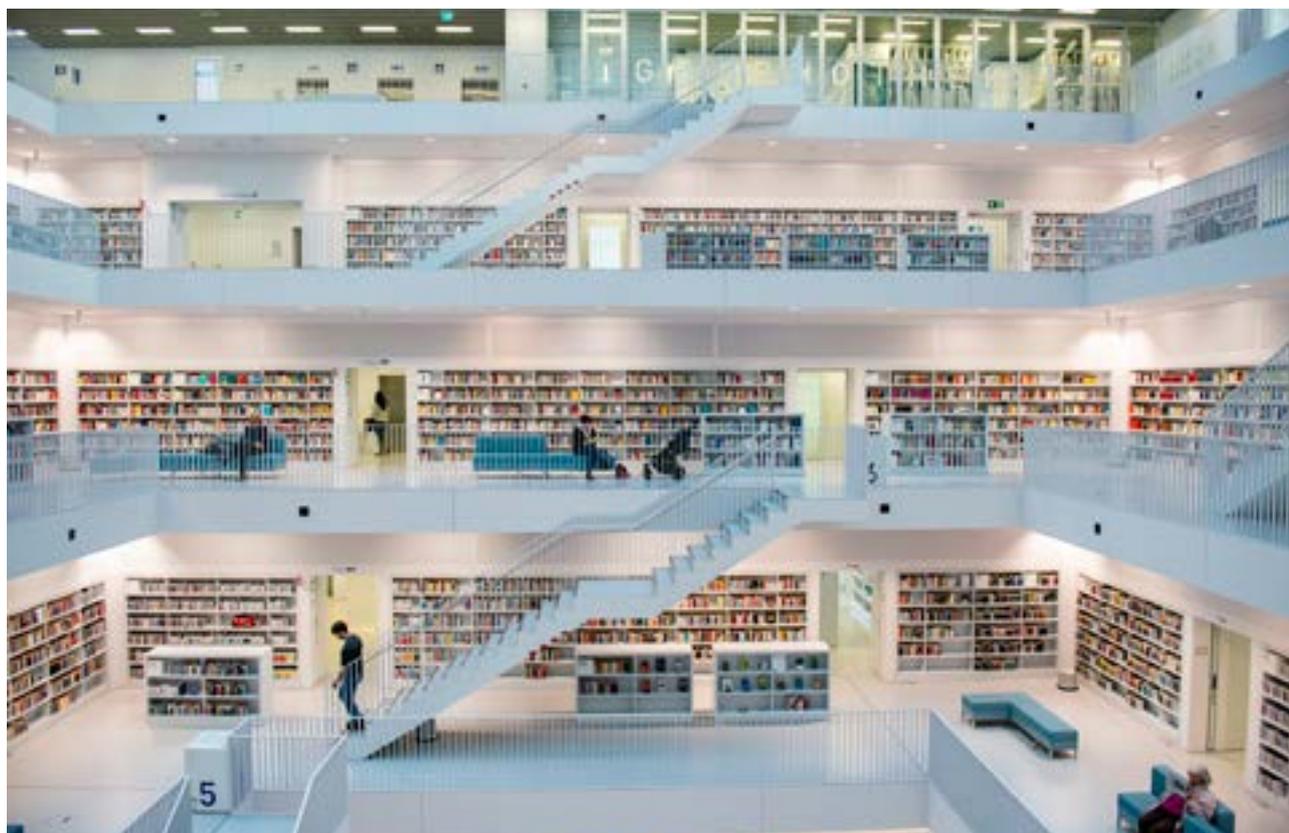
In questi mesi si dibatte molto su di un fenomeno apparentemente inatteso per la sua estensione e dimensione – anche per chi scrive, lo confesso – : la fuga dal lavoro pubblico.

Si è partiti lo scorso maggio con le dichiarazioni del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti Giovannini, nell'ambito di un'audizione parlamentare nella quale il Ministro evidenziò la grave difficoltà per la sua Amministrazione di riuscire a reperire personale, in particolare nelle sedi del nord Italia. Nei mesi successivi, praticamente nessuno degli Enti che compone il variegato mondo della Pubblica Amministrazione è stato esentato dal massiccio numero di rinunce da parte di vincitori di concorso: tra gli altri, Ministero della Giustizia, Ministero della Transizione Ecologica, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INL, INAIL. Questo, solo restando nel comparto delle Funzioni Centrali, ma la musica non cambia se, ad esempio, si passa alle Funzioni Locali: ultima vittima illustre del fenomeno, in ordine di tempo, è il Comune di Roma.

Quali possono esserne le cause? Di certo, sono molteplici: lo stipendio, che per un funzionario si aggira mediamente attorno 1.500 euro e resta pressoché cristallizzato per un tempo indefinito; l'organizzazione interna, spesso ancora molto farraginoso, scarsamente informatizzata e non in grado di garantire possibilità di crescita professionale; le sedi di destinazione, che comportano costi a volte insostenibili o ai limiti della sostenibilità (pensiamo ai costi degli affit-

ti e dei viaggi, ma anche all'assenza di una rete di welfare pubblico, come asili nido pubblici per le giovani coppie).

La pandemia ha fatto emergere altri due fenomeni, connessi a questo di cui si discute: il lavoro agile e la fuga dal lavoro più in generale. Il lavoro agile, da strumento di tutela della salute dei lavoratori qual è stato in questi anni, potrebbe diventare uno strumento di moderna organizzazione del lavoro pubblico, ma è tut-



tora guardato in cagnesco da chi è ancorato a schemi di controllo obsoleti. Pertanto, le difficoltà e le resistenze a concederlo rappresentano un serio scoglio ad accettare il posto pubblico. Il fenomeno delle “grandi dimissioni” o “dimissioni di massa”, venuto in rilievo nel periodo post-pandemico, mette in luce la necessità per le persone di tornare a mettere se stesse al centro della propria vita.

Probabilmente la precarietà dell’esistenza umana, rimessa nuovamente e drammaticamente in luce dalla pandemia mondiale, ha fatto sì che sempre più spesso si preferisca rinunciare a una vita di stress e sacrifici, fatti per un periodo indeterminato senza più la certezza di poter costruire alcunché, per concentrarsi sul benessere immediato, sull’*hic et nunc*. In altri termini e detto in parole povere: per quali ragioni dovrei trasferire il centro della mia esistenza a centinaia di chilometri da casa, spendere quasi tutto il mio stipendio tra affitto e viaggi, senza avere alcuna prospettiva certa sul mio futuro lavorativo? Meglio rimanere nella situazione in cui mi trovo, non abbandonando le poche certezze di cui già dispongo.

Naturalmente, non si tratta di un fenomeno irreversibile, a patto però che si ritenga di investire concretamente sul lavoro pubblico ed essere conseguenti.

In tal senso, per esempio, il CCNL delle Funzioni Centrali 2019-21 nel prevedere che ci si debba dotare di un nuovo ordinamento professionale consente di fare un salto di qualità alla Pubblica Amministrazione, spostando l’attenzione «*da cosa viene fatto (mansioni e attività) a come vengono svolti i compiti e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali – e di quale profondità e ampiezza – siano indispensabili al loro svolgimento ottimale*» (così

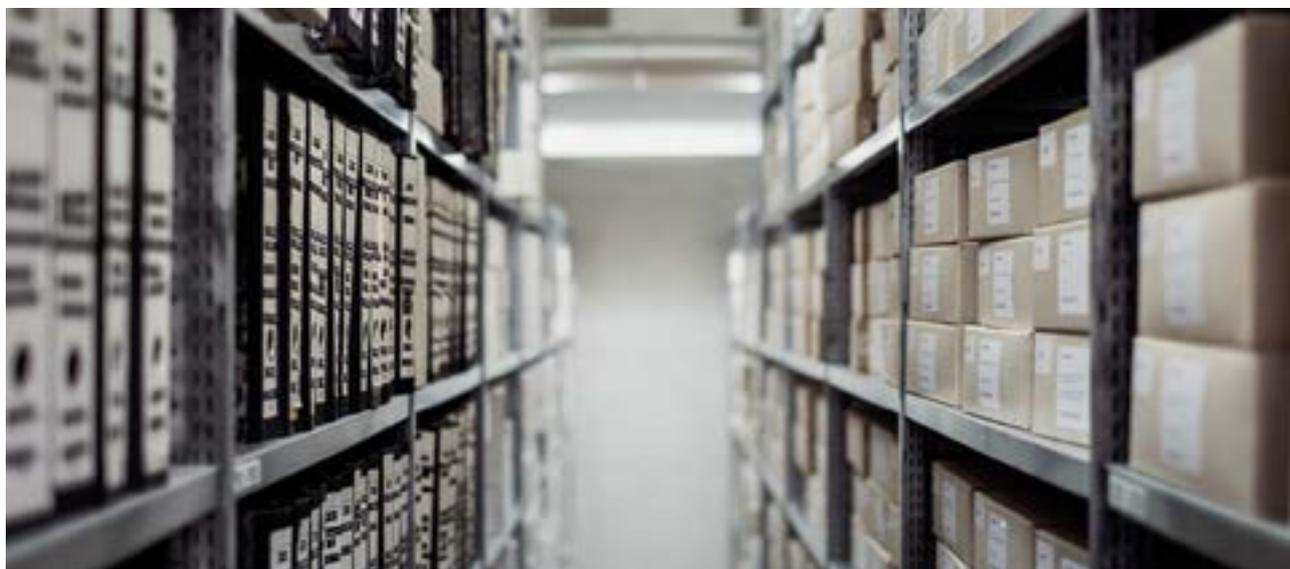
le Linee guida sui fabbisogni professionali pubblicate quest’estate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e dal Ministero dell’Economia e delle Finanze), in modo da valorizzare realmente le competenze possedute, dando anche prospettive di carriera. In questo stesso senso, si dovrebbe aumentare gli stipendi dei dipendenti pubblici, considerando il valore dei servizi da questi erogati quotidianamente e si dovrebbe anche dare la possibilità alla contrattazione di Ente – adeguatamente finanziata – di poter intervenire per riconoscere benefit ai propri lavoratori. Così, ad esempio, perché non prevedere che chi va a lavorare in certe sedi “disagiate” possa avere un incentivo economico che bilanci – anche solo temporaneamente – alcune spese sostenute, come l’affitto?

Bisognerebbe che la Pubblica Amministrazione smetta definitivamente di avere remore sul lavoro agile o di considerarlo un mero strumento di contenimento dei propri costi, come sembra emergere da alcune proposte di recente avanzate (penso al Comune di Milano che, per risparmiare sul caro bollette, ha ipotizzato di mettere i propri dipendenti in lavoro agile il venerdì, dando per sottinteso che siano loro a doversi sobbarcare i relativi costi). In una nuova prospettiva, anzi, il lavoro agile potrebbe essere strumento per ripopolare piccoli centri in via di spopolamento o disincentivare la storica migrazione dal Sud Italia.

Bisognerebbe... Tutto ciò, presuppone, però, che vi sia la convinzione che il lavoro pubblico serva realmente al Paese e la conseguente volontà politica di farlo. ■

---

[\*] Presidente della Fondazione Prof Massimo D’Antona (Onlus)



# Le ragioni di un rifiuto di massa

di Fabrizio Di Lalla [\*]



Da dati ufficiali emerge che circa il settantacinque per cento dei vincitori del recente concorso per ispettore del lavoro ha rinunciato al posto e sembra che tale fenomeno non sia isolato perché investe tutto il pubblico impiego. Poiché la grande massa di partecipanti, si parla dell'ottanta per cento, è del meridione, dove c'è una forte disoccupazione giovanile e intellettuale che nel corso del tempo ha provocato una fuga verso l'estero in cerca di fortuna, in questo rifiuto di massa c'è qualcosa che non torna e mi pare il caso di parlarne un poco. Diverse sono le cause addotte da più parti.

C'è chi afferma che nel frattempo qualcuno può avere vinto un concorso per un posto più remunerativo, magari in magistratura, alle agenzie fiscali o agli istituti previdenziali, o solo più vicino a casa. Anche se così fosse, casi isolati non possono essere giustificativi di una rinuncia di tale portata.

Altri individuano la causa del rifiuto nella bassa retribuzione, inadeguata soprattutto se la destinazione è una delle città del nord il cui costo della vita è talmente alto che il reddito percepito nel pubblico impiego non sarebbe sufficiente neppure per la pura e semplice sopravvivenza. A questo proposito va chiarito che per un ispettore il salario d'ingresso supera i 1.500 euro netti mensili. Non è certo il massimo ma in questi tempi difficili non mi pare siano poca cosa.

Anche se l'ipotesi riferita alle sedi del settentrione non è del tutto peregrina, bisogna dire che da sempre la situazione è stata tale; eppure tanti nostri colleghi nel corso dei decenni passati l'hanno affrontata trovando ogni tipo di espediente per andare avanti, nell'attesa di condizioni migliori. Era considerato il prezzo da pagare per uscire dall'umiliante stato di disoccupato. Ma sempre in merito a tale ipotesi c'è qualcos'altro che rende tale rifiuto inspiegabile e riguarda l'alta percentuale che non si è presentata neanche nelle sedi del meridione sicuramente molto più vicine alle residenze dei vincitori e con un costo della vita accettabile per un pubblico funzionario. Per fare qualche esempio a Napoli la rinuncia è di circa il sessanta per cento, a Catanzaro si avvicina al novanta e a Benevento riguarda i due terzi. Si dice che tanti fanno difficoltà a spostarsi perché hanno famiglia. Il problema esiste, ma noi del meridione siamo stati sempre un popolo di emigranti e diversi milioni hanno lasciato il loro nucleo per affrontare anche condizioni molto più difficili con la speranza di un successivo ricongiungimento in condizioni più dignitose e molti ci sono riusciti.

C'è poi la tesi della scarsa appetibilità del posto a causa della carriera bloccata. Se ciò nel pubblico impiego è verosimile, altrove non ti mettono certo a disposizione un'autostrada e anche nel caso si possa percorrere, il prezzo da pagare è sempre molto salato. E nel meridione mi pare che tante autostrade non ci siano.

Come si vede ogni giustificazione ha le sue motivazioni ma nessuna di esse è pienamente convincente. Può valere in qualche caso ma non per un fenomeno di così ampie dimensioni.

Circola, per la verità, un'altra tesi fatta in modo sommo perché ritenuta non politicamente corretta. Molti di questi laureati, più o meno giovani, svolgerebbero lavori d'ufficio precari con una retribuzione in nero di qualche centinaio di euro che con l'aggiunta del reddito di cittadinanza e il supporto familiare darebbe una disponibilità complessiva, simile se non addirittura superiore alla retribuzione iniziale dell'ispettore del lavoro. Una tale situazione sarebbe un forte freno a prendere servizio in una sede poco o tanto distante con tutti i disagi che ciò comporta, in attesa di un posto fisso sotto casa.

È la trappola che scatta quando l'incentivo assistenziale è superiore a quello al lavoro. È una molla di natura economica, sentimentale per i legami con l'ambiente familiare e culturale per l'attaccamento alle proprie radici. Per verificare se tale tesi ha un fondamento, basterebbe, sempre che le norme sulla privacy lo permettano, un rapido controllo dell'INPS.

In caso affermativo la cosa sarebbe veramente inquietante perché ai giovani non si può consentire di vivere di assistenza sulle spalle dei genitori e della collettività. Perciò li inviterei ad alzate il sedere e a muoversi perché nella vita c'è sempre da fare qualche sacrificio per il proprio futuro e per contribuire a quello della nostra società. ■

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

# Terzo Settore...

## *“Tertium non datur”*

di Stefano Olivieri Pennesi [\*]



Come è noto il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 denominato “Codice del Terzo Settore”, composto da 104 articoli che sanciscono il perimetro, i soggetti coinvolti, le regole di funzionamento, il regime fiscale, ha dato attuazione al “riordino” e la revisione organica della disciplina vigente in materia di Enti del Terzo Settore. Si è quindi previsto, altresì, come tassello fondamentale, la costituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di un apposito Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel Terzo Settore.

L’importante “riassetto” avvenuto, della normativa che interessa l’insieme del Terzo settore, nasce dall’esigenza di regolare l’accoglimento di buona parte delle organizzazioni non profit italiane impegnate nella tutela del bene comune come pure sul versante del sostegno alle comunità. Le esigenze che si sono appalesate sono quelle di disporre di precetti puntuali ma non di meno nel superamento della frammentazione legislativa che ha caratterizzato, per decenni, le tante organizzazioni impegnate sul sociale, nel nostro Paese.

L’art. 72 del citato d.lgs.117 prevede quindi l’istituzione di un Fondo destinato a sostenere, anche attraverso le cosiddette “reti associative”, lo svolgimento di attività di interesse generale, consistenti in iniziative e progetti promossi da organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e fondazioni del Terzo settore, iscritti nel RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, il tutto perseguendo degli obiettivi generali, veicolati in aree prioritarie di intervento, da declinarsi rispetto alle concrete attività finanziabili.

A seguito dell’avviso 1/2017, emanato dal Ministero del Lavoro, è stata approvata la graduatoria dei primi 78 progetti e iniziative ammessi a detto finanziamento. Per tali progettualità, in stato di avanzamento, verrà corrisposto il saldo da erogarsi a seguito dell’esito positivo del “controllo amministrativo-contabile” curato, su delega del Dicastero Lavoro, dagli “Ispettorati territoriali del lavoro” competenti, sulla base della relazione e rendicontazione finale presentata dall’Associazione beneficiaria, al fine di attestare i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati come, altresì, i costi effettivamente sostenuti per il progetto.

Nel più recente passato è seguito un secondo avviso. Da ultimo con l’avviso 3/2020 si è dato corso ad uno specifico atto di indirizzo al fine di sostenere le attività delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni di promozione sociale delle fondazioni del Terzo settore, tutte di rilevanza nazionale, volte a fronteggiare an-

che le emergenze sociali ed assistenziali determinate dall’epidemia di COVID-19.

Questa attività, inerente come innanzi detto le verifiche amministrativo-contabili, può quindi definirsi una ulteriore, nuova, impegnativa e gravosa incombenza istituzionale, affidata al personale dell’INL e nello specifico agli Ispettori del lavoro incardinati nei diversi ITL operanti sul territorio, in avvalimento del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali.

Un mondo, diciamo, quello del non profit, o meglio più precisamente denominato del Terzo settore, qualificabile quale comparto che raggruppa Enti senza scopo di lucro (organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e fondazioni) che con il passare degli anni ha acquistato una rilevanza economica ed occupazionale di crescente peso, in Italia come pure in Europa, anche in ragione del fatto che risultano in crescita sia il numero degli Enti che ne fanno parte che per l’entità dei loro dipendenti.

Il valore della produzione complessiva del terzo settore, quale comparto che raggruppa proprio gli Enti senza scopo di lucro, è stimato prossimo a circa 80 miliardi pari al 5% del Pil del Paese.

In Italia si contano poco meno di 400.000 istituzioni non profit, per un totale di circa 900.000 dipendenti. La maggior parte delle organizzazioni si interessa delle attività culturali, sportive e ricreative, ma non mancano entità e sodalizi dedicati alla assistenza sociale, le istituzioni di ricerca e quelle a carattere religioso,

infine nell'ambito si possono annoverare anche gli enti che si occupano specificamente di servizi sanitari e quelli di inserimento lavorativo.

### Contesto e riferimenti normativi

In considerazione anche di questa rilevanza sociale, economica ed occupazionale, normativamente si è arrivati, sul finire del 2016, alla "riforma" complessiva del Terzo settore, (quale contesto di organizzazioni che operano con finalità solidaristiche e che si impegnano a reinvestire gli eventuali utili nel finanziamento delle attività delle organizzazioni stesse) che nell'ambito dell'omonimo Codice prevede, tra l'altro, uno strumento di fondamentale importanza, come di anzi accennato, ovvero il "Fondo per il finanziamento di progetti e di attività di interesse generale".

È opportuno a questo punto precisare che gli Enti del Terzo settore saranno vincolati, per definirsi tali, alla "iscrizione obbligatoria" nel già sopra menzionato RUNTS, ossia Registro unico nazionale del Terzo settore, che è subentrato ai vari elenchi fino ad oggi esistenti.

Il Registro viene costituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, anche se la gestione ed aggiornamento sarà curata a livello regionale. In tale ambito si inquadra il "Consiglio Nazionale del Terzo settore", quale "organismo" formato da circa trenta componenti che ha, come organo, compiti consultivi finalizzati alla armonizzazione legislativa dell'intera materia.

Sono pertanto esercitate, dagli Enti del Terzo settore, le "attività di interesse generale" che vengono a sostanzarsi e quindi perseguite, con tutta evidenza, senza scopo di lucro, per il rag-

giungimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale agendo in via esclusiva o anche principale.

Gli Enti del Terzo settore, è bene dirlo, con l'iscrizione al RUNTS, sono tenuti al rispetto di molteplici obblighi riguardanti: la rendicontazione, la trasparenza nei bilanci, la democrazia interna, la regolarità dei rapporti di lavoro, di natura previdenziale ed assicurativa, il rispetto dei CCNL per le corresponsioni salariali, l'assicurazione dei volontari, la destinazione degli eventuali utili.

La riforma, con l'istituzione del Codice del Terzo settore, riconosce e potenzia, altresì, il ruolo dei CSV - Centri di servizio per il volontariato. Tali centri diventano una cinquantina e allargano la propria platea di riferimento offrendo servizi a tutti i "Volontari negli Enti del Terzo settore", e non soltanto agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato come definite dalla legge 266/91.

Con il nuovo impulso riformatore, evidentemente, viene a rilanciarsi il ruolo strategico delle "Imprese sociali", ribadendo il rilievo del Terzo settore quale motore strategico di una diversa e nuova economia, maggiormente responsabile e solidale.

Aggiungiamo l'evoluzione avuta, con nuove regole, anche per mezzo dello strumento finanziario del 5 x mille, storico dispositivo di sostegno del non profit, che si apre a tutti gli enti del Terzo settore iscritti al registro unico nazionale, snellendo alcune procedure burocratiche, accelerandone i tempi di erogazione e modificandone le soglie minime.

Lo stesso "Servizio civile" con tale riforma universale, oggetto di un apposito decreto, viene ad essere riorganizzato e ridefinito nella sua governance, rappresentanza, sistema di finanziamento e struttura.

Anche il mondo universitario, diciamo, risulta attento a tale realtà. Solo per mera citazione ricordiamo l'attivazione di uno specifico Master nell'a.a. 2022/2023 dal titolo "manager per il sociale" presso l'Università di Trento, che si annovera tra i principali e storici Atenei per quanto attiene la specializzazione nei percorsi di studio in Scienze sociali.

Ricordiamo anche che è stato pubblicato, da ultimo, la scorsa estate, dal Ministero del Lavoro, l'Atto di indi-



rizzo per l'anno 2022 che definisce le linee cui dovranno attenersi gli avvisi, nazionali e regionali, di prossima uscita. Addivenendo quindi al ruolo centrale assegnato alle "reti associative".

Parliamo insomma di istituzioni senza scopo di lucro ma non per questo prive di impatto economico. In Italia sono stimati in circa 20mila Enti del Terzo settore che pur mantenendo un orientamento no profit hanno assunto una vera e propria struttura imprenditoriale.

Per il 2022 saranno quasi 60 milioni (per la precisione 59.127.766 di euro) i fondi destinati agli enti del Terzo settore dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali come previsti dagli articoli 72 e 73 del codice del Terzo settore (Cts).

È stato infatti pubblicato il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 141 del 2 agosto 2022 che contiene, come sopra ricordato, l'Atto di indirizzo per l'anno 2022 in cui vengono individuati obiettivi generali, aree prioritarie di intervento e linee di attività finanziabili del fondo finalizzate pertanto al finanziamento di progetti e attività di interesse generale come pure delle altre risorse previste dall'art. 73 del Cts.

Nello specifico, sono destinati 37.167.766 di euro al Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel Terzo settore (art. 72 del Cts) e 21.960.000 di euro per altre risorse finanziarie specificamente destinate al sostegno degli Enti del terzo settore (art. 73 del Cts), ripartiti in dettaglio nel modo seguente:

- 21.797.766 euro per il sostegno alle attività di interesse generale di rilevanza nazionale;
- 27.000.000 euro per il sostegno alle attività di interesse generale di rilevanza locale;
- 7.750.000 euro per contributi per l'acquisto di autoambulanze, autoveicoli per attività sanitarie e beni strumentali;
- 2.580.000 euro di contributo annuo a Enti e Associazioni specifiche di cui alla legge 476/1987 (Anmic, Anmil, Ens, Uici, Unms)

È opportuno specificare che una parte rilevante delle risorse di sostegno alle attività di interesse generale ad impatto nazionale sono indirizzate alle reti associative.

A questo viene ad affiancarsi la collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri per facilitare interventi sinergici realizzati con il coinvolgimento di organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e Fondazioni, per potenziare la dimensione sociale e sanitaria nel contesto sportivo.

In questa annualità 2022, con l'Atto di indirizzo, si tiene conto di due rilevanti novità:

l'adozione delle "linee guida" sul rapporto tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti del Terzo settore e l'avvio del Registro unico nazionale del Terzo settore (Runts). Quest'ultimo, infatti, è da considerarsi, con l'obbligo di iscrizione, elemento vincolante e unica "porta di accesso" al Terzo settore. Da segnalare però, al contempo, che allo stato le tempistiche dei procedimenti di verifica per le organizzazioni di volontariato e le Associazioni di promozione sociale risultano essere di tutta evidenza particolarmente dilatate, cagionando quindi un periodo forzato di transizione.

Passiamo ora ad affrontare, brevemente, la questione inerente all'esatta nozione di "interesse sociale" e di "particolare interesse sociale".

Sappiamo che si è tentato di chiarirla recentemente da parte del Ministero del Lavoro e Politiche sociali, con la nota ministeriale n. 11379 del 4 agosto 2022, che parte dall'assunto che non tutte le attività di "interesse generale" sono anche di "interesse sociale". Al riguardo in CNTS – comitato nazionale del terzo settore specifica ed evidenzia che "l'interesse diffuso", "l'interesse collettivo" e "l'interesse sociale" sarebbero, di fatto, tre differenti declinazioni poste in un rapporto interdipendente rispetto al più ampio e assorbente concetto di "interesse generale".

È comunque evidente che le possibili "interpretazioni" da parte di chi, a vario titolo, sarà investito istituzionalmente dall'obbligo o dalla necessità di "qualificare giuridicamente" ed "amministrativamente" la nozione di "interesse sociale", (ad esempio gli Ispettori del lavoro dell'INL ma anche la medesima DG competente del Ministero del Lavoro, quali entità vigilanti), rischiano di essere non univoche e quindi di generare elementi di contrasto più che di omogeneità di comportamenti.

## Considerazioni ulteriori

È un fatto ormai acclarato che la cosiddetta "economia sociale" viva un momento di crescita, in Italia come pure nel resto d'Europa. Ma è altrettanto evidente che questa riscontrata tendenza rischia di avere pesanti contraccolpi in costanza dell'attuale momento storico di crisi post pandemica e non di meno a causa della esplosione di conflitti bellici, anche latenti, tensioni geo politiche, fermenti e rivolte popolari, come si osservano esserci in diversi ambiti e latitudini mondiali.

Situazione generale causata da una crisi sui generis che ingloba elementi certamente economici recessivi ma anche politici, ambientali, energetici, sociali, sanitari, ecc. che investono e penalizzano, come detto, anche e in maniera sferzante, appunto, il terzo settore ossia l'insieme degli attori/istituzioni, nazionali ed internazionali, che si collocano idealmente tra lo Stato gli Stati e il libero mercato e che svolgono funzioni di utilità sociale, di volontariato, di assistenza, per molteplici comunità umane.

In definitiva parliamo di quel mondo “non profit” composito, formato da organizzazioni non lucrative che operano con finalità solidaristiche e che si impegnano a reinvestire gli eventuali utili nel finanziamento ed ampliamento e diffusione delle attività delle organizzazioni stesse.

Ad onore del vero proprio in considerazione dell'attuale contesto economico recessivo, sempre più condizionato, di fatto, da una oggettiva realtà che possiamo definire, non troppo arditamente, da “economia di guerra” che inevitabilmente orienta investimenti e poderosi flussi finanziari, ci sarebbe bisogno di una rinforzata “rete protettiva di tutela” da parte di organizzazioni umanitarie, di volontariato, di protezione sociale, che dovrebbe essere sostenuta economicamente ma anche normativamente, proprio a beneficio di crescenti comunità e popolazioni interessate da questi “eventi estremi” umani e naturali che si stanno moltiplicando in questo tormentato inizio XXI secolo.

Altro elemento di riflessione si ritiene sia il fatto che, col divenire operativo a fine 2021 il Registro unico nazionale del terzo settore-Runts, voluto dalla Riforma, l'adeguamento degli Enti alle nuove normative risulta essere tuttora in fase di assestamento, ciò è testimoniato



dal fatto che poco meno del 20% dei sodalizi, potenzialmente soggetti ai nuovi obblighi assicurativi, ha provveduto alla sottoscrizione delle polizze previste per la tutela dei “volontari”.

Per dare quindi una idea della massa numerica da ricondurre al cosiddetto ecosistema di associazioni e imprese sociali, presenti in Italia, e oltremodo particolarmente articolato, basta constatare l'entità del numero di persone coinvolte a vario titolo nelle suddette realtà, testimonianza ne è data dagli oltre 5,5 milioni di “volontari italiani” e del ruolo centrale nella nostra comunità nazionale, ma anche oltreconfine.

Questi sono alcuni dei dati emersi da una recente indagine denominata “Il Non Profit in evoluzione” realizzata da Cattolica Assicurazioni, in collaborazione con Cesen - il Centro Studi sugli Enti ecclesiastici e sugli altri Enti senza fini di lucro dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Gli Enti Non Profit e di Terzo Settore, è del tutto evidente, stanno vivendo un momento di forte spinta ed evoluzione, per tale ragione sono chiamati a compiere un decisivo passaggio in termini di professionalità della gestione, programmazione organizzativa, project financing, capacità di fare rete e valutazione dei risultati, sostenibilità nel tempo, sapendosi misurare ed adeguandosi alle sollecitazioni contenute proprio nella Riforma del Terzo Settore.

Non meno importante l'indispensabilità di conoscere e governare la propria collocazione strategica di Ente per dotarsi di un adeguato assetto giuridico e istituzionale, valorizzando il proprio ruolo nei confronti del sistema, per così dire duale, delle Pubbliche Amministrazioni e delle realtà for profit.

A questo si può aggiungere la necessità di veder garantita, anche da parte della politica e di chi ha la responsabilità di gestire la cosa pubblica, la “partecipazione attiva” del Terzo settore rispetto la programmazione delle politiche sociali nei territori, con il supporto di percorsi condivisi.

Certamente porsi obiettivi di necessaria efficacia nell'agire, intesa come la capacità di raggiungere i propri obiettivi attraverso un'adeguata e oculata gestione delle risorse disponibili, quali: fondi pubblici, donazioni private, ricavi da attività commerciali,

introiti dal 5xmille, dovrebbe essere una stella polare.

Come spiega lo studioso Simone Grillo, ricercatore presso Banca Etica *“Occorre ripensare il welfare nel nostro Paese... Lo Stato non può indietreggiare rispetto a diffusi e crescenti bisogni collettivi primari, ma non può nemmeno pensare di farcela in solitudine... La società diventa più complessa e gli stessi bisogni sociali si diversificano aprendo nuovi segmenti ed interessi di mercato”*. E ancora: *“Oggi assistiamo già a collaborazioni tra profit e no profit, pensiamo ad esempio a forme di welfare aziendale nella contrattazione collettiva, al ricorso da parte delle imprese tradizionali ai servizi di welfare realizzati dalle cooperative”*. In altre parole, *“il Terzo settore deve saper innovarsi ed andare oltre rispetto a contesti obsoleti di ambiti e di azioni, per potersi espandere”*.

Proseguiamo verso la conclusione di questo redazionale rammentando parte dei contenuti dell'ultima Lettera Enciclica, firmata ad ottobre 2020 da Papa Francesco, *“Fratelli tutti”*. La stessa tratta in alcuni suoi rilevanti passaggi anche di economia civile, di terzo settore, e di tanto altro..... come la buona politica, la parità di genere. Il Pontefice l'ha voluta firmare non a caso ad Assisi luogo di sepoltura di San Francesco, incarnazione della povertà vissuta a modello di vita.

Quella menzionata è un'enciclica che parla molto della nostra società e in particolare delle sue distorsioni, di un'economia che rispetti l'uomo e l'ambiente, che includa, supportata dal binomio economia e politica dove quest'ultima si veda «al servizio del vero bene comune e che non sia ostacolo al cammino verso un mondo diverso»

Una delle rilevanti novità dell'enciclica papale è contenuta proprio in un intero capitolo, il quinto, dedicato proprio alla *“buona politica”*. I politici sono chiamati a prendersi *«cura della fragilità in genere, della fragilità dei popoli e delle persone. Prendersi cura della debolezza e fecondità in mezzo a un modello funzionalista e privatista che conduce inesorabilmente alla “cultura dello scarto”*.

L'enciclica stessa parla anche del Terzo settore.

Il Papa ribadisce l'importanza di un'azione a più mani perché la *“mano invisibile”* del mercato da sola non risolve i problemi. Cita come strumento fondamentale l'azione della società civile, cioè di tutti noi: *“Grazie a Dio tante aggregazioni e organizzazioni della società civile aiutano a compensare le debolezze della Comunità internazionale, la sua mancanza di coordi-*



*namento in situazioni complesse, la sua carenza di attenzione rispetto a diritti umani fondamentali e a situazioni molto critiche di alcuni gruppi. Così acquista un'espressione concreta il principio di sussidiarietà, che garantisce la partecipazione e l'azione delle comunità e organizzazioni di livello minore, le quali integrano in modo complementare l'azione dello Stato e dei rappresentanti delle istituzioni”*.

*“Mentre, infatti, una parte dell'umanità vive nell'opulenza – si legge ancora – un'altra parte vede la propria dignità disconosciuta, disprezzata o calpestata e i suoi diritti fondamentali ignorati o violati”*.

Ecco, queste sono le parole di Papa Francesco che ben sigillano il grande e fondamentale tema del ruolo del Terzo settore nella odierna realtà umana, tra volontariato, cura e rispetto della persona, per mezzo di un'economia maggiormente solidale ed etica e il ruolo del welfare diffuso realmente vicino ai bisogni delle comunità globali, perseguendo, al contempo, un non secondario *“monitoraggio civico”*.

Un imperativo dovrebbe essere investire su chi aiuta gli altri riscoprendo il valore del nostro inestimabile capitale sociale, per mezzo di incentivi a nuove forme di organizzazione sociale da poter attuarsi nei territori, costruendo cambiamenti nei paradigmi socio-economici ad iniziare dal concetto più ampio di *“mutualismo”* e di *“economia civile”* da applicarsi alle periferie urbane, come alle realtà rurali e dei piccoli borghi delle aree interne, recuperando però sempre la dimensione umana. ■

---

[\*] Dirigente dell'INL, Direttore Ispettorato territoriale del lavoro di Prato e Pistoia - 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”*. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

# Una donna da ricordare, orgoglio del Paese

Angela Guidi, ispettrice del lavoro

di Roberta Sandrini [\*]



Il mio primo incontro con Angela Maria Guidi Cingolani è avvenuto in modo contemporaneo, cioè “googlando” in cerca di notizie sulle ventuno “madri costituenti”, le uniche persone di sesso femminile chiamate a scrivere la nostra Costituzione.

Delle ventuno non è sicuramente la più conosciuta (in realtà se ne ricordano forse un paio, a essere davvero ben informati), ma scorrendo le didascalie sotto alle loro foto, volti istituzionali eppure aperti e sorridenti sotto la filigrana grigia e nera, mi sono imbattuta nella dicitura “ispettore del lavoro”, sotto a quella di Angela Guidi.

Da ispettrice del lavoro, non conoscevo l'esistenza di una donna ispettrice del lavoro nel 1924; ho deciso perciò di avvicinarmi alla sua figura e di approfondirne la conoscenza, per scoprire una donna moderna, precorritrice ed esemplare, nel senso letterale della parola, ossia termine di paragone e figura in grado di guidare e ispirare scelte e azioni anche di donne della nostra epoca.

Parlare di “femminismo”, a proposito di Angela Guidi così come di altre figure a lei vicine o addirittura molto più lontane nel tempo, mi appare scorretto o quanto meno poco appropriato, una scelta forzata dettata da quel clima culturale attuale, per il quale è lecito decontestualizzare e ricollocare arbitrariamente figure e personaggi storici o comunque di altre epoche, in mezzo ad un'atmosfera quanto mai attuale e figlia delle evoluzioni più recenti della società, ma che tuttavia si pretende atemporale e sempre e comunque valida, adatta per essere applicata ovunque, dalla caverna, alla reggia di Versailles, all'astronave.

Angela Guidi è stata, piuttosto, una figura “moderna”, che ha anticipato esperienze, idee, scelte e comportamenti (da un punto di vista prettamente femminile) che oggi definiremmo normali, che applicheremmo ai personaggi del passato per rileggerli e correggerli secondo “giusti” criteri, e che “normali” sono diventati grazie a donne (e uomini) come Angela Guidi.

Il percorso di Angela Guidi è stato “moderno istituzionale”, applicato al nascente Stato repubblicano e alle sue Istituzioni, per non replicare modelli disastrosi del recente passato: ed è in particolare dalle donne, dalle “madri” costituenti, che viene e si esprime tale esigenza, incarnata dal vissuto e dall'esempio dato in prima persona, piuttosto che dalle parole.

Angela Maria Guidi nasce a Roma il 31 ottobre 1896: orfana di madre, viene educata dalle suore del Gianicolo.

Pressoché adolescente, entra nel circolo della principessa Giustiniani Bandini, fautrice del



voto alle donne e animatrice di molte iniziative di aiuto e assistenza durante la Grande Guerra: dirà più tardi Angela Guidi “sono diventata femminista (intesa come sostenitrice dei diritti civili e politici delle donne, che non è sempre venuto naturale riconoscere come tali) con l'età della ragione, ma chi mi ha spinto su questa strada è stata Donna Cristina Giustiniani Bandini”.

Incontra Don Luigi Sturzo e nel 1919 è la prima donna ad iscriversi al Partito Popolare:

per affinità con la sua sensibilità ed educazione certo, ma anche perché il suddetto Partito è fautore del voto alle donne.

Dal 1921 è una delle anime del movimento cooperativo cattolico, in seno al quale rafforza la componente femminile, fondando scuole di avviamento al lavoro e cooperative di lavoro femminili.

In piena opposizione col modello edonistico, di iperattività individualista e (presunta) velocità di pensiero e d'azione, propagandato – sul lato esclusivamente maschile – dal nascente fascismo e dalle correnti culturali di allora, quella di Angela Guidi è un'opera solidale, paziente e meticolosa di costruzione di solide basi, da cui le donne interessate possono partire verso una nuova e duratura realtà di riscatto sociale.

Nel 1924, unica donna, supera il concorso all'Ispettorato del lavoro di Roma (una delle pochissime nella Pubblica Amministrazione italiana del tempo).

Da ispettore del lavoro conduce varie inchieste (che verranno anche pubblicate su numerosi giornali, liberi di pubblicarle ancora per poco), sulla realtà del lavoro femminile, in particolare nei suoi aspetti più duri. Ad esempio, si concentra sulla realtà delle operaie dell'industria del tabacco, obbligate a lavorare in silenzio, senza neanche la possibilità di rivolgersi l'un l'altra la parola, sedute per sette-otto ore sotto lo sguardo di zelanti vigilantes (uomini o donne), assunti al solo scopo di controllarne il comportamento, la quantità e qualità del lavoro svolto; sulla realtà delle mondine, curve coi piedi nell'acqua per sette-otto ore al giorno, in compagnia di zanzare (all'epoca ancora portatrici di malaria) e sanguisughe, responsabili per ogni piantina di riso che veniva messa loro in mano, e la cui mancata messa a coltura, per qualsiasi motivo, comportava forti decurtazioni della paga giornaliera.

Questa sua attività le valse l'incarico di condurre un'inchiesta sul lavoro femminile italiano, i cui risultati non potevano piacere al regime e che, infatti, non furono mai pubblicati.

Nel 1931 lascia la Pubblica Amministrazione, stante l'obbligo di aderire al Partito Fascista; nel 1935 sposa l'ex parlamentare del Partito Popolare Mario Cingolani, dal quale avrà, nel 1938, all'età di quarantadue anni, il figlio Mario; durante la gravidanza si iscrive all'Università di Napoli e consegue la laurea in Lingue e Letterature Slave. "Moderna" anche nella vita privata, affrontando una gravidanza ad un'età che allora era decisamente "avanzata", e facendo coesistere con la suddetta gravidanza l'impegno negli studi (altra cosa che oggi po-

trebbe apparire ovvia, ma forse nemmeno più di tanto).

Col marito animano, fino alla liberazione di Roma nel 1944, gli ambienti dell'antifascismo romano, ospitando e fornendo supporto a membri del Partito Popolare e della neonata DCI, alla quale aderisce.

È il suddetto partito a proporla, nel 1945, quale membro della Consulta Nazionale, in seno alla quale è la prima donna a pronunciare un discorso bellissimo, che credo varrebbe la pena leggere nelle scuole (in questo senso spero che questo mio auspicio, tramite questo articolo, possa davvero essere portato all'attenzione di qualche insegnante):

«Collegli Consultori – nel vostro applauso ravviso un saluto per la donna che per la prima volta parla in quest'aula. Non un applauso dunque per la mia persona ma per me quale rappresentante delle donne italiane che ora, per la prima volta, partecipano alla vita politica del Paese. Ardisco pensare di poter esprimere il sentimento, i propositi e le speranze di tanta parte di donne italiane.

Credo proprio di interpretare il pensiero di tutte noi Consultrici invitandovi a considerarci non come rappresentanti del solito sesso debole e gentile, oggetto di formali galanterie e di cavalleria di altri tempi, ma pregandovi di valutarci come espressione rappresentativa di quella metà del popolo italiano che ha pur qualcosa da dire, che ha lavorato con voi, con voi ha sofferto, ha resistito, ha combattuto, con voi ha vinto e ora con voi lotta per una democrazia che sia libertà politica, giustizia sociale, elevazione morale. Amo credere che per questo e solo per questo ci abbiate concesso il voto.... Non si tema, per questo nostro intervento quasi un ritorno a un rinnovato matriarcato, seppure mai esistito! Abbiamo troppo fiuto politico per aspirare a ciò; comunque peggio di quel che nel passato hanno saputo fare gli uomini noi certo non riusciremo mai a fare!

Il fascismo ha tentato di abbruttirci con la cosiddetta politica demografica considerandoci unicamente come fattrici di servi e di sgherri, sicché un nauseante sentore di stalla avrebbe dovuto dominare la vita familiare italiana. La nostra lotta contro la tirannide tramontata nel fango e nel sangue, ha avuto un movente eminentemente morale, poiché la malavita politica che faceva mostra di sé nelle adunate oceaniche, fatalmente sboccava nella malavita privata. Non so se risponda a verità la definizione che della donna militante è stata data: "la donna è un istinto in marcia". Ma anche così fosse, è l'istinto che ci fa essere tutrici della pace. È

anzitutto pace serena delle coscienze da cui deriva la pace feconda delle famiglie, infine, pace operosa del lavoro.... sento di non poter meglio concludere se non col sostituire alla mia parola quella ardente della grande popolana di Siena che, a distanza di secoli in analoga situazione catastrofica per il nostro Paese, incita ed esalta le donne italiane ad una intrepida operosità, fonte di illuminato ottimismo: «traete fuori il capo e uscite in campo a combattere per la libertà. Venite, venite e non andate ad aspettare il tempo, che il tempo non aspetta noi».

Nel 1946 le donne (finalmente) votano e Angela Guidi viene eletta all'Assemblea Costituente: è una delle 21 donne presenti, delle 21 "madri costituenti".

Tutte donne molto diverse fra loro, per educazione, formazione e storia personale, che anche vicende private porterebbero a stare l'una contro l'altra armata (fra di loro ci sono Nilde Iotti, compagna di Palmiro Togliatti, e l'ex-moglie dello stesso, abbandonata per la stessa Iotti). E invece, pienamente consapevoli del ruolo e del compito loro affidato dagli elettori e dalla Storia, che trascende ogni individualità e vicenda personale, per mettere il suo puntuale svolgimento al disopra di tutto, le madri costituenti si coalizzano, impegnandosi specialmente nella scrittura dell'art. 3 della Costituzione (parità sostanziale dei cittadini) e dell'art.37 (diritti della donna lavoratrice).

Nilde Iotti conia per Angela Guidi la definizione di "una donna che tutte le altre donne dovrebbero ricordare".

Eletta successivamente in Parlamento, An-

gela Guidi è fra le prime donne firmatarie di disegni di legge (fra cui la legge Merlin), è fra le prime ad intervenire nei lavori parlamentari e, dal 1951 al 1953, è sottosegretario all'Industria e al Commercio (prima donna).

Nello stesso 1953 non viene rieletta in Parlamento e dal 1954 al 1965 è sindaco della cittadina di Palestrina (RM). In questa veste si batte (anche) perché i reperti portati alla luce nel Tempio della Fortuna Virile, già prima della guerra, rimangano a Palestrina nel Museo Archeologico della città, che lei stessa inaugura nel 1956, alla presenza anche del Presidente Gronchi; dal 1958 è presidente dell'Accademia Internazionale (di musica) Pierluigi da Palestrina. "Moderna" anche nel saper riconoscere il ruolo della cultura, quindi, come volano di sviluppo di realtà indifferentemente grandi o piccole.

Angela Guidi muore a Roma nel 1991.

È stata, a mio parere, una donna "moderna" perché lungimirante e innovatrice; che ha sentito ogni altra donna vicina, al di là di differenze sociali, culturali e d'opinione, e per altre le donne e con le altre donne si è battuta, nella prospettiva di una società migliore; un funzionario pubblico orientato al cittadino e alla cittadina, lavoratore e lavoratrice; un esempio per le donne di oggi e di domani.

Da ispettrice del lavoro a mia volta, ho senz'altro deciso di fare tesoro di questa lezione di Angela Guidi, funzionario non prevalentemente orientato verso lo Stato, e gioco forza verso il suo apparato burocratico (ancora una volta

in un contesto storico in cui la Patria inglobava l'individuo, che non esisteva come tale ma doveva assecondarne le esigenze) ma verso il lavoratore, quello più sfortunato, cioè la lavoratrice, non ancora cittadina in grado di cercare di cambiare le cose col suo voto. ■

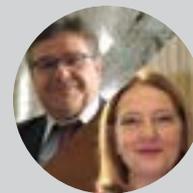


[\*] Funzionaria ispettiva presso l'Ispettorato Territoriale di Firenze. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non impegna l'Amministrazione di appartenenza

# Donne manager: è un futuro in crescita?

Intervista ad Alessandra Scapin

a cura di Michele Cavaliere e Palmira D'Onofrio [\*]



Il mondo del lavoro nel Terzo Millennio si dibatte nei meandri di temi che riverberano le problematiche delle giovani generazioni che vi si affacciano.

I giovani, senza distinzione di sesso, vengono di volta in volta – a seconda anche del dibattito politico – etichettati nei modi più variegati: da bamboccioni a fannulloni, da erranti in cerca di una identità di genere a trasgressivi totali.

E in effetti, i giovani GenZ rivendicano di essere ciò che sono, tirandosi fuori da schemi e stereotipi, invocando la GENDERLESS, la GENDER FLUID, la GENDER NEUTRAL, NON-BINARY perdendo di vista, però, la vera essenza delle cose: la ricerca di un lavoro con la dovuta “serietà”.

Altro tema scottante è la parità di genere negli ambienti di lavoro, laddove esistono ancora discriminazioni ai danni del genere femminile, al quale tutti riconoscono maggiori difficoltà di carriera e finanche il riconoscimento di diritti pure statuiti da leggi e contratti.

Però, poi, si incontrano Donne in posti di potere dotate di capacità VERE e unanimemente riconosciute.

Dove sta allora la verità?

Oggi scopriamo **Alessandra SCAPIN**, giovanissima manager di formazione Università Bocconi, Direzione Marketing & Comunicazione della IMG SpA (Industria Meccanica Girardello SpA), azienda trevigiana leader nel campo metalmeccanico, produttrice di perni e boccole in acciaio per l'industria, da cui vorremmo conoscere la sua opinione su temi attuali, ma con domande “*non propriamente omologate*”.

**Dottoressa SCAPIN, quando si sente parlare di una donna manager con un padre imprenditore, si è portati a pensare maliziosamente che la strada sia in discesa e che Lei lavori per l'azienda di famiglia. Invece, quali scelte ha fatto?**

È vero. Forse la mia storia è un po' controcorrente e sicuramente il mio percorso poco in discesa e molto in salita. Ma Andiamo per ordine.

Come diceva lei, provengo da una famiglia imprenditoriale: mio padre è titolare di un'azienda che si occupa della lavorazione del marmo; azienda storica (**SCAPIN Pietro**) e molto conosciuta nella provincia di Padova e nel Veneto.

Io ho iniziato il mio percorso di studi, non pensando all'opportunità di poter entrare un



**Alessandra Scapin**, Manager della Direzione Marketing della **IMG – Azienda Meccanica Girardello**, in provincia di Treviso. Classe 1989, figlia di imprenditori del settore del marmo (**Pietro SCAPIN di Tombolo**, Padova): Laurea triennale in **Economia e Management** e successiva laurea specialistica in **Marketing e Management**.

giorno nell'azienda di famiglia: ho semplicemente seguito la mia strada e le mie passioni. Credo infatti che la famiglia non debba mai essere un vincolo per le scelte che facciamo, altrimenti corriamo il rischio di scelte condizionate e non libere; e questo non porta a dare il meglio di noi stessi.

Dopo il diploma al Liceo linguistico, ho capito che la mia passione erano l'economia e il management e così mi sono iscritta alla Bocconi – triennale in ***Economia e management*** –; successivamente ho conseguito la specialistica in ***Marketing management***.

E ho da subito intuito che quella era la mia strada: lavorare nel marketing per aziende internazionali di medie/grandi dimensioni.

Dopo aver ultimato il percorso di studi, non ho avuto in realtà molto tempo per pensare se entrare o meno nell'azienda di famiglia perché sono arrivate diverse opportunità da aziende importanti e ho colto la palla al balzo.

Da lì è iniziata la mia crescita, che continua senza fermarsi. Ho scelto di uscire dalla realtà aziendale di famiglia per inseguire la mia propensione Internazionalistica: volevo crescere in un grande gruppo di respiro mondiale. Ed è quello che sto facendo, giorno dopo giorno.

Solo il 3% delle donne è ai vertici delle aziende. Ma non mi piace il vittimismo. Ho sempre avuto un motto: ***“non permettere a pregiudizi e stereotipi di dirti né chi devi essere né chi devi diventare”***. E mi ritengo fortunata perché, sin da bambina e grazie ai miei genitori, mi sono sentita libera di essere me stessa. E questo mi ha permesso di arrivare dove sono e di essere chi voglio essere.

**Lei occupa un posto di rilievo in un'azienda metalmeccanica, sfatando un altro ste-**



**reotipo, ovvero che l'essere donna poco si coniuga con le materie tecnico/scientifiche. Cosa ci può dire sull'argomento?**

Effettivamente sono una minoranza le donne che lavorano nel settore della meccanica e metallurgia; ma molte sono le politiche volte ad innalzare la presenza femminile non solo nelle imprese, ma anche nel mondo dell'associazionismo. Anche nell'ottica che l'approccio femminile al cambiamento possa essere molto utile e produttivo, soprattutto in momenti di crisi come quello attuale.

Credo fermamente che un grande cambiamento debba essere fatto già in età scolare.

Lo stereotipo secondo il quale le ragazze sono meno brave nelle materie tecniche, influenza la scelta delle discipline, imponendo specializzazioni basate su stereotipi di genere: cioè discipline a dominanza maschile (***come le Stem***) per i ragazzi e femminile (***come le materie umanistiche***) per le ragazze.

In questo modo lo stereotipo secondo cui le ragazze non sono brave come i ragazzi nelle Stem dà luogo ad autoconvincimenti, con la conseguenza che le ragazze perdono fiducia nelle loro abilità scientifiche, ma non nelle discipline in cui ci si aspetta che facciano meglio. Gli stereotipi sono anche rafforzati dalla competizione che caratterizza i test matematici nonché dai vincoli stringenti di tempo nei quali tipicamente essi si svolgono: le donne, infatti, tendono ad evitare contesti troppo competitivi e con elevata pressione; ragion per cui in tali ambiti offrono prestazioni peggiori, a parità di capacità, conoscenze e abilità. Rimuovere gli stereotipi e promuovere la presenza delle donne nelle scienze è un imperativo categorico perché il role model è una componente fondamentale nel cammino verso la parità di genere.

Credo che per ottenere un vero gender balance, basato non più su incentivi utili bensì transitori, quanto su un pieno riconoscimento del merito e del valore di una donna, occorre partire dalla formazione. Alle ragazze va spiegato che non ci sono limiti alle loro capacità e alla loro libertà di scelta; che le materie STEM e quelle letterarie sono ugualmente accessibili a tutte. Bisogna creare nelle Scuole e nelle Università percorsi educativi che insegnino alle ragazze – ma anche ai ragazzi – che la parità di genere è un vero e proprio diritto.

**La provocazione era d'obbligo, per rompere il ghiaccio. Ma Lei pensa che, indipendentemente dalle effettive capacità, bisogna forzatamente propendere ad una "parità di genere"?**

Partiamo da una considerazione di base **"se non c'è uguaglianza di genere non cresce il mondo"**.

In base alle più valide proiezioni risulta che il maggiore impulso alla crescita globale nel prossimo futuro verrà proprio dal lavoro femminile.

L'OCSE stima che nei prossimi sei anni il PIL mondiale potrebbe crescere di due punti e mezzo se dimezzassimo il gap di partecipazione delle donne all'economia. E allora mi chiedo: cosa stiamo aspettando? Bisogna agire subito.

Riferendomi all'ultima parte della sua domanda «... indipendentemente dalle effettive capacità, bisogna forzatamente propendere ad una "parità di genere"» io credo che il merito conti sempre, anche quando si parla di pari opportunità. Per questo è necessario rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di avere le stesse opportunità di accesso a posizioni influenti in occasione di scelte che dovrebbero sempre essere di carattere meritocratico. Inoltre, aggiungo che l'unico metro di valutazione per valutare una persona debba sempre essere la preparazione e non il fatto che tu sia uomo o donna.

**Quindi, Lei sulle "quote rosa" pensa che ...**

... penso sia un tema complesso, che richiederebbe un dibattito a sé stante.

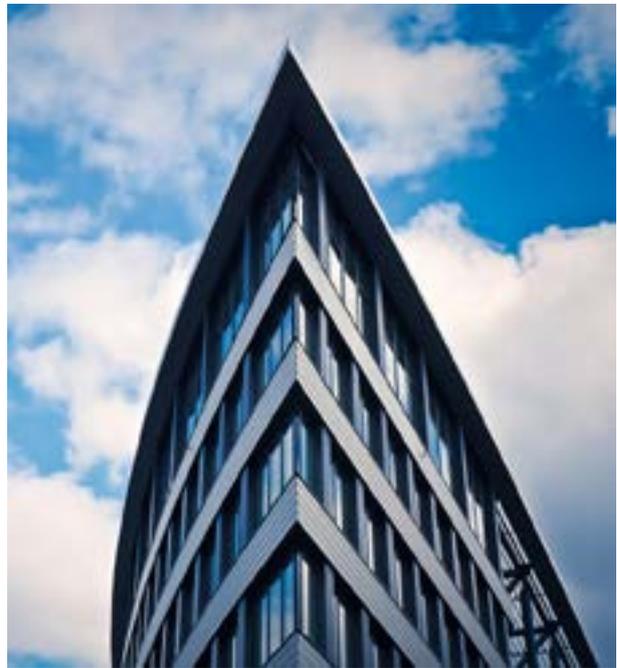
Io credo semplicemente che se una persona vale, vale in quanto tale, sia essa uomo o donna.

Le persone vanno scelte per i loro meriti, non per il loro sesso.

In maniera molto sintetica io credo che l'introduzione delle quote rosa produca effetti negativi in relazione al merito effettivo. Infatti, spesso capita che siano in lista donne impreparate che sono state candidate non perché competenti, ma solo in quanto donne. Per contro, non è sostenibile pensare che una figura femminile competente sulla carta non riesca effettivamente ad essere presa in considerazione solo perché donna.

Se si riuscisse ad imporre la meritocrazia effettiva, non ci sarebbe bisogno di alcuna quota perché la struttura e la distribuzione dei talenti nella popolazione femminile è uguale a quella nella popolazione maschile.

**Giovane e Donna. Da anni in carriera. Quanto ha dovuto sacrificare alla gio-**



**ventù vissuta dai suoi coetanei, e quante e quali cose sente di aver sacrificato, da donna, per arrivare dove è arrivata? E ancora: nel fiore degli anni, si è mai ritrovata a fare un bilancio di medio termine?**

Purtroppo, la combo "giovane" e "donna" è intrisa di stereotipi ancora da combattere: non è facile farsi strada in azienda se, come me, li rappresenti entrambi!

Fortunatamente, però, i dati stanno dimostrando un miglioramento della situazione: secondo il Rapporto annuale *Women in Business*, nel 2022 le donne detengono il 32% delle posizioni aziendali di comando, ovvero 2 punti percentuali in più rispetto al 2021. In Italia, nel 2022, le donne CEO sono passate dal 18% al 20%, mentre quelle con ruoli nel senior management dal 29% al 30%. Nonostante ciò, rispetto alle 30 economie mondiali analizzate, il nostro Paese rimane ancora nelle retrovie.

Per me essere "giovane" e "donna" non è un ostacolo, ma un trampolino per saltare più in alto. Nella vita ci saranno sempre sassi sul nostro cammino; dipende da noi se farne muri od opportunità: per me essere donna è l'opportunità migliore che la vita potesse darmi.

Sicuramente dietro ai miei traguardi c'è duro lavoro, perseveranza, apprendimento, studio, sacrificio e amore per quello che stai facendo. Come dice Robert Collier: **«Il successo è la somma di piccoli sforzi, ripetuti giorno dopo giorno»**.

Solitamente non amo fare bilanci; sono una persona che si concentra di più sul futuro, sulle opportunità, sul creare qualcosa di nuovo. Non bisogna guardare troppo al passato, altrimenti

si perde il futuro che è ricco di nuove possibilità ogni giorno.

**Dalla Sua esperienza professionale, qualificata e proiettata nel futuro, cosa ritiene di consigliare – da Donna – ai giovani della GenZ rispetto agli ostacoli, stereotipi e pregiudizi ancora da superare nel mondo lavorativo, alle opportunità da cogliere e alla proiezione in un mondo paritario, che eviti di doversi scontrare con mentalità meno aperte?**

Genderless, gender fluid, gender neutral, non-binary... i giovani GenZ rivendicano la libertà di essere ciò che sono, sradicando gli stereotipi di genere, e scegliendo di vivere liberamente al di fuori di preconcetti binari.

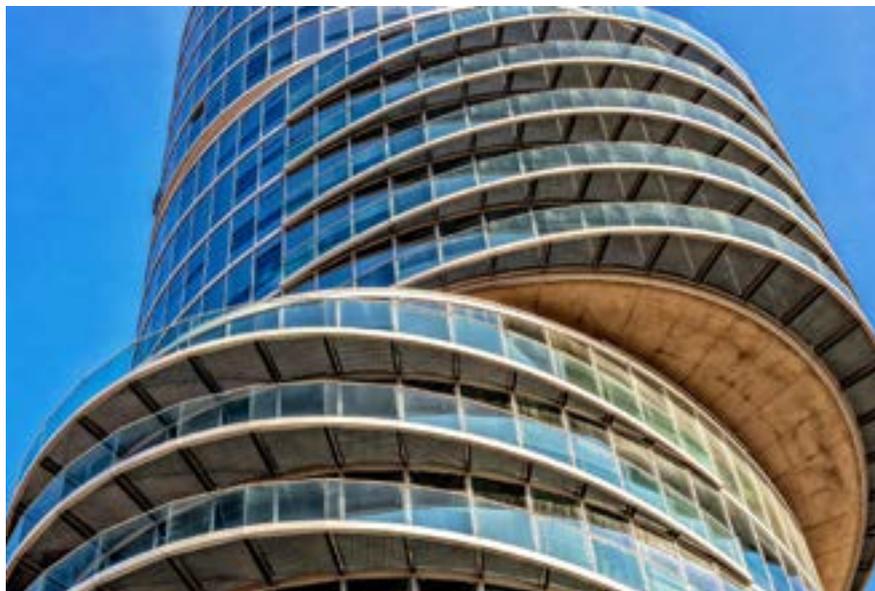
Credo che le aziende che vorranno essere competitive e attrattive per i giovani d'oggi dovranno applicare politiche di diversity management, rendendo l'inclusività un elemento di valore per l'impresa.

Costruire un ambiente di lavoro equo significa abbandonare stereotipi e atteggiamenti culturali nonché valutare ogni dipendente per capacità e competenze. Perché "gender equality" vuol dire apprezzare e valorizzare professionalmente tutto il capitale umano, considerando le differenze tra donne e uomini una risorsa e ricchezza professionale, oltre che individuale.

Leadership significa inclusività e apertura, non dominio e potere. Le aziende del futuro devono partire da qui.

**Da manager, in un'Italia con le problematiche lavorative che si acuiscono sempre di più, Lei sogna...**

... un futuro di salute economica dipende dal



rafforzamento delle imprese, dalla loro crescita, da uno sviluppo sostenibile.

Più collaborazione; non solo all'interno di un team, ma anche tra i diversi dipartimenti; più autonomia dei dipendenti, che assisteranno a un venir meno della struttura gerarchica all'interno dell'organizzazione. Sono questi i trend che porteranno le aziende del futuro al successo.

Le aziende eccellenti, capaci di rendere possibile un 'sogno organizzativo', esistono. Sono le persone a fare la differenza: noi manager per primi.

Manager "**da sogno**" sono coloro che fondano la propria attività sulla condivisione: di un'idea, di un progetto, di una sfida. Quelli che sanno spingersi oltre l'ordinario, verso l'ignoto, lo sconosciuto, il diverso. Sono quelli che non si lasciano fermare dalla paura, ma navigano verso la meta come "**capitani coraggiosi**". Quelli che portano le persone a visualizzare un percorso e a condividerlo affinché il sogno diventi realtà. Quelli, infine, che conducono persone normali a fare cose straordinarie.

**Ecco, io sogno un'Italia così.**

Alessandra – ci permetta di chiamarla confidenzialmente – noi La ringraziamo perché ci ha dato la possibilità di conoscere una Donna manager la cui volontà, proiettata nel futuro, effettivamente può servire a sfatare tanti stereotipi e perché la Sua schiettezza nelle risposte, senza la paura di dover essere simpatica o di piacere ad ogni costo, evidenzia lo spirito che anima le sue attività e la chiarezza delle idee che non lascia tali, ma che tramuta sapientemente in azioni positive.

Cose di cui il mondo del lavoro ha disperatamente bisogno.

E noi, in tutta sincerità, Le auguriamo traguardi sempre più prestigiosi ma che, soprattutto, il suo esempio possa indirizzare i giovani sulla strada del lavoro, consci dei sacrifici e delle difficoltà da affrontare, ma con la certezza che la volontà permette di superarli.

GRAZIE per la disponibilità..

[\*] Consiglieri di Amministrazione della Fondazione Prof. Massimo D'Antona.

# Parità di genere: al via le linee guida nella Pubblica Amministrazione

1ª Parte

di Sara Vizin [\*]



La parte prima delle recenti Linee Guida sulla ‘Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni’, redatte sinergicamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell’ambito delle Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) e della cornice fornita dal Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), costituiscono un documento rappresentativo dello stato dell’arte del recepimento nazionale delle strategie implementate sul tema sia a livello globale che a livello europeo.

In primis, l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta il programma che dal 2015 l’Assemblea Generale dell’ONU mette in campo per il raggiungimento entro il 2030 di 17 obiettivi che creino un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, economico e sociale. In particolare, l’obiettivo 5. Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze punta alla parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell’accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici, declinandosi nei seguenti target:

- porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo
- eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento
- eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili
- riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite



la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all’interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali

- garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica
- garantire l’accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi.

Le Nazioni Unite, inoltre, individuano nell’avvio di riforme per fornire alle donne

pari diritti di accesso alle risorse economiche e nell'adozione e nel rafforzamento di politiche concrete e leggi applicabili per promuovere l'eguaglianza di genere e l'empowerment femminile gli strumenti prioritari per l'attuazione di tale obiettivo.

Ideale prosieguo a livello europeo delle iniziative delle Nazioni Unite di sviluppo sostenibile legate all'uguaglianza di genere è la Strategia per la parità di genere 2020-2025, costituita da obiettivi strategici e specifiche azioni per la costituzione entro il 2025 di un'Europa garante della parità di genere che rappresenti un mondo migliore in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi possano vivere e realizzarsi consapevolmente. La Commissione Europea propone i seguenti target per formare un continente in cui non ci sia spazio per disequilibri di genere nei processi decisionali e politico-economici, violenze di genere e divari retributivi e pensionistici:

- liberarsi della violenza e degli stereotipi
- realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere
- svolgere in pari misura ruoli dirigenziali nella società
- integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'Unione Europea
- finanziare azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di genere nell'Unione Europea
- affrontare il problema della parità di genere e dell'emancipazione femminile a livello mondiale.

In Italia, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la parità di ge-

nera rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale (insieme a Giovani e Mezzogiorno e riequilibrio territoriale) perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano, in un'ottica di gender mainstreaming: ciascuna delle 6 missioni, infatti, contiene linee di intervento volte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso interventi sia diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile sia indiretti rivolti in particolare al potenziamento di diversi interventi, a partire da servizi sociali quali gli asili nido, e di adeguate politiche per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Altri interventi finanziati o programmati con il PNRR possiedono la finalità di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica e di potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata, come ad esempio l'accesso delle donne alle competenze STEM, linguistiche e digitali e il rafforzamento delle strutture assistenziali di prossimità per le comunità caratterizzate da percorsi di prevenzione, diagnosi e cura.

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, nel PNRR il Governo ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia al Consiglio dei ministri il 5 agosto 2021 previa informativa in sede di Conferenza unificata) costituisce

una delle linee di impegno del Governo, anche per l'attuazione delle missioni del PNRR, e fornisce indicazioni sul rafforzamento della governance a presidio delle politiche sulla parità di genere e le funzioni di monitoraggio dei risultati e target prefissati.

Tale Strategia, individuando target dettagliati e misurabili con l'obiettivo di consentire all'Italia di incrementare entro il 2026 di 5 punti la propria posizione nella classifica del Gender Equality Index dell'Istituto europeo per l'uguaglianza



di genere (EIGE) migliorando l'attuale 14<sup>a</sup> posizione per rientrare tra i primi 10 paesi europei, si compone di attività che fanno capo trasversalmente alle cinque dimensioni di intervento individuate quali fondamentali in cui i punteggi nazionali sono inferiori a quelli della media europea (competenze, lavoro, potere, reddito e tempo).

Nello specifico, la dimensione 'lavoro' punta a realizzare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso l'attuazione delle seguenti misure:

- definizione di norme per l'adozione di una policy di genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla gender parity
- defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne
- erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili
- governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA.
- incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità
- incentivi alla creazione di aziende femminili
- introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico in base a criterio di età
- introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, differenziato in base alle dimensioni/fatturato delle aziende
- potenziamento, soprattutto nelle regioni del sud
- revisione del supporto alle imprenditrici mamme
- riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme
- riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratrici a tempo determinato
- uso efficace del part-time e riduzione del part time involontario.

Il conseguente Piano strategico nazionale per la parità di genere (adottato ai sensi della Legge 30 dicembre 2021, n. 234) ha l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli

stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico nonché conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. Tali obiettivi sono perseguiti in primis attraverso l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri sia di una Cabina di regia interistituzionale (istituita con Decreto 27 gennaio 2022 ha il compito di effettuare la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure, degli interventi previsti nel Piano e di garantire la programmazione delle risorse destinate al finanziamento dello stesso) sia di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere (istituito con Decreto 22 febbraio 2022 con funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti). ■

***Fine prima parte. La seconda parte sarà pubblicata nel prossimo numero di Lavoro@Confronto.***

---

[\*] Laureata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni c/o l'Università degli Studi di Padova e iscritta all'Ordine degli Psicologi del Friuli Venezia Giulia. Svolge attività formativa nei settori orientamento al lavoro e pari opportunità.



# Qualità del lavoro e smart working: cosa rivela l'esperienza italiana

di Tiziana Canal [\*]



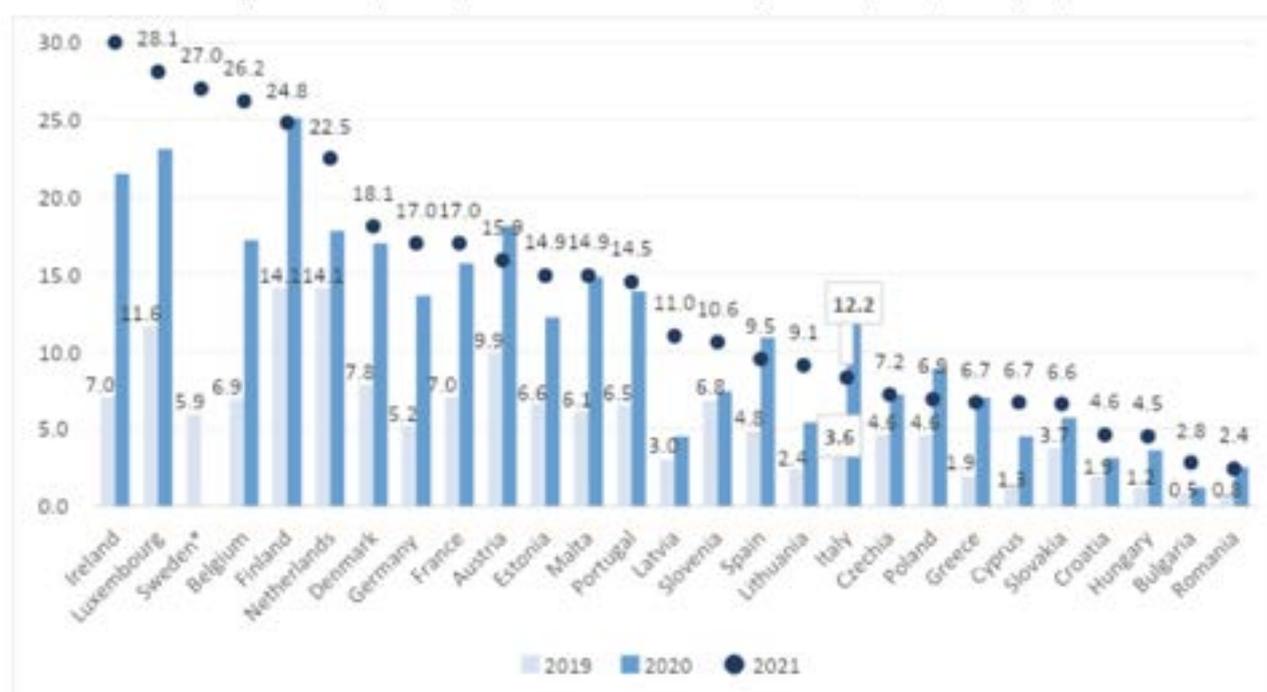
L'utilizzo di carattere emergenziale del *remote working* durante la pandemia da Covid-19 ha dato avvio, a livello internazionale, ad un esperimento organizzativo e sociale complesso. In tutta l'Europa il *remote working* ha assunto, di fatto, le sembianze dell'*home working*<sup>[1]</sup>, divenendo in breve tempo la modalità di lavoro consueta per molti occupati che, prima del 2020, avevano limitate o nessuna esperienza al riguardo. Nel 2019 solo il 5,2% degli occupati in Europa (Eu-27) lavorava abitualmente da casa e il panorama era piuttosto eterogeneo, con i Paesi Bassi che raggiungevano il 15%, mentre fra i Paesi dell'est Europa e dell'area mediterranea si registravano valori decisamente inferiori alla media europea.

Nel corso del 2021, dopo un primo anno di sperimentazione, in Europa si è continuato ad impiegare il *remote working* seppur con caratteristiche<sup>[2]</sup> (*teleworking, home working, smart working*) ed intensità differenti. Oggi si delineano diversi scenari a livello europeo: territori che prima dell'emergenza sanitaria mostravano valori superiori alla media UE hanno intrapreso un trend di crescita nel 2020 e proseguito nel 2021 (Irlanda, Lussemburgo, Belgio, Finlandia, Danimarca, Francia, Estonia, Malta e Portogallo); la Germania che dal 5,4% del 2019 è passata al 17% nel 2021; i Paesi dell'est Europa che partivano da un residuo numero di occu-

pati avvezzi al lavoro da remoto e ancora faticano ad elevarne le percentuali; e infine realtà come Spagna, Italia, Polonia e Grecia che nel 2019 avevano percentuali di *remote workers* al di sotto della media europea, con l'emergenza sanitaria hanno raddoppiato tali valori, ma registrano un calo nel 2021 quale ipotetico sintomo di un'esperienza contingente che potrebbe non aver depresso radici per il futuro.

In Italia è stata la Legge n. 81/2017 Capo II ad offrire un quadro normativo di riferimento sul lavoro agile, ampliando ed aggiornando quanto previsto nella disciplina sul telelavoro. L'emergenza sanitaria ha invece esteso,

Figura 1 - Occupati che generalmente lavorano da casa per Paese (EU-27) e anno (val%)

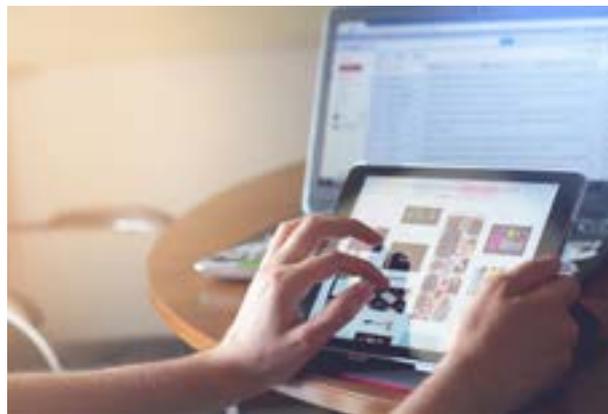


Fonte: elaborazioni su EU-LFS (lfsa\_ehomp) - Sweden\* dato non rilevato nel 2020.

dall'oggi al domani, quanto si stava sperimentando gradualmente e parzialmente in alcune realtà organizzative e produttive. La V Indagine INAPP sulla Qualità del Lavoro in Italia<sup>[3]</sup>, realizzata nel corso del 2021, ha consentito di rilevare e analizzare i potenziali mutamenti attivati dall'esperienza di smart working emergenziale, osservando quanto dichiarato sia dai lavoratori che dai datori di lavoro. Al riguardo, in Italia coloro<sup>[4]</sup> che hanno concretamente sperimentato il lavoro da remoto nel 2021 sono oltre 2 milioni e mezzo, l'11,4% degli occupati italiani, di cui il 10,2% in smart working e l'1,2% in telelavoro.

Dal lato delle imprese, invece, la sopracitata indagine, ha permesso di identificare le sedi che hanno utilizzato il lavoro da remoto, nonché le specifiche misure adottate per favorirlo. Sul totale delle unità locali con lavoratori che possono svolgere mansioni anche a distanza<sup>[5]</sup>, il 64,6% nel corso 2021 ha utilizzato il lavoro da remoto, il 54,2% in modalità smart working e 10,4% in telelavoro.

Le così dette imprese smart si trovano soprattutto nei territori del Nord Italia (69,8% nel Nord est e 53% nel Nord ovest); quindi nel Centro (57,5%) e infine nel Sud e Isole dove solo il 30% delle sedi è ricorsa a tale modalità lavorativa. Rispetto alla dimensione, come atteso, la percentuale di *imprese smart* cresce all'aumentare della stessa, si passa infatti da circa il 50% delle microimprese ad oltre il 78% delle realtà con più di 250 addetti. Infine, sono



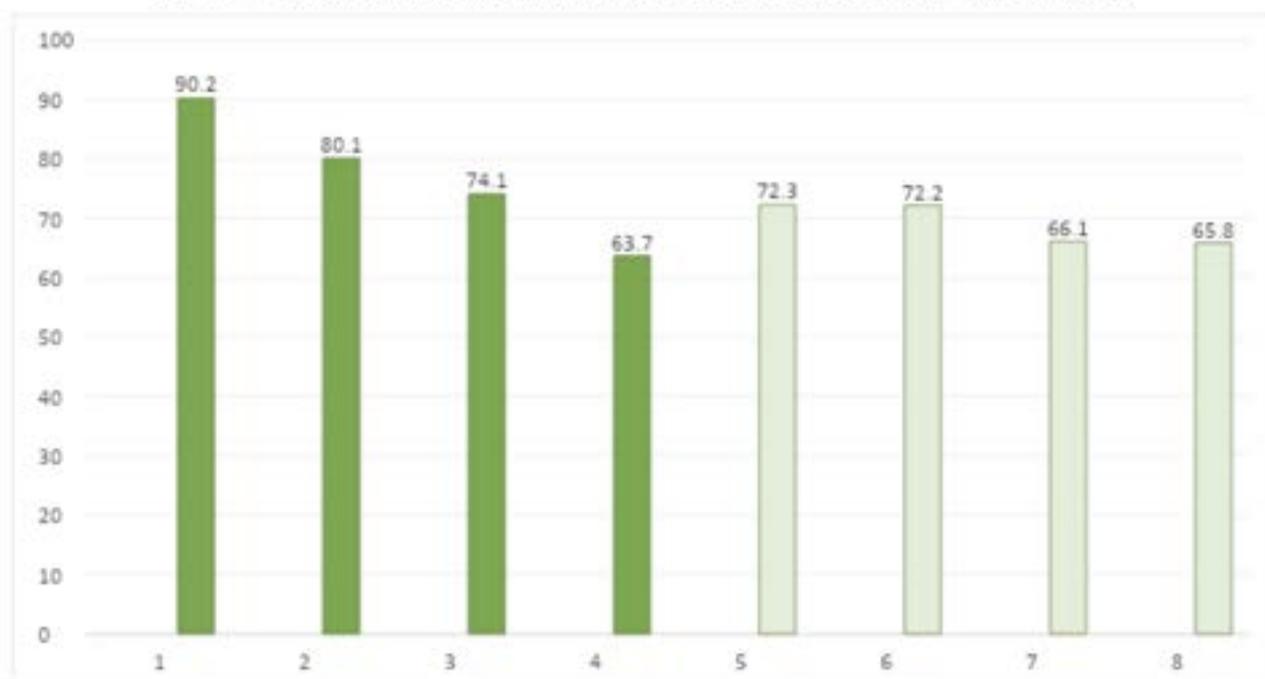
soprattutto le realtà afferenti al macrosettore degli altri servizi (62,4%) ad aver utilizzato il lavoro a distanza in modalità smart.

### Lavoratori e datori di lavoro promuovono lo smart working

I lavoratori e i datori di lavoro che hanno sperimentato lo smart working intendono continuare ad utilizzarlo e, fra l'altro, convergono sui suoi principali vantaggi. Per l'80% dei lavoratori e per il 72% dei datori di lavoro lo smart working migliora l'equilibrio fra la sfera lavorativa e quella privata.

Entrambi ritengono, poi, che accresca le performance lavorative: dal lato dei lavoratori, di fatto, si riscontra un aumento dell'autonomia sul lavoro (74%) e una maggiore efficacia del lavoro orientato non da compiti e mansioni,

Figura 2 - I principali vantaggi dello smart working per lavoratori e datori di lavoro - Anno 2021 (val%)



Fonte: elaborazioni su V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori e campione Unità Locali)

ma diretto al conseguimento di obiettivi. Mentre fra le imprese si rileva un incremento della produttività (66%) e un aumento del benessere organizzativo (72%), elemento fra l'altro valorizzato nella letteratura che studia la relazione fra benessere e performance aziendale. Infine, lo smart working offre concrete possibilità di risparmio: di tempo negli spostamenti per i lavoratori (90%) e di costi di gestione degli spazi fisici per le imprese (65,8%).

Gli ulteriori approfondimenti<sup>[6]</sup> realizzati dall'INAPP nei confronti di tutti i lavoratori (distinti in *smartworkers*, *teleworkers* e *no-remote workers*) hanno evidenziato, inoltre, una complessiva maggiore qualità del lavoro smart che, seppur adottato in un contesto emergenziale, ha rivelato ampi spazi di autonomia nella programmazione e nello svolgimento delle attività, una maggiore complessità e rispetto di standard di qualità e più alti livelli di work life balance.

I datori di lavoro smart sembra abbiano colto a pieno i vantaggi dello strumento, intendono infatti mantenere inalterata (55,5%) o aumentare (3,7%) la quota di addetti in smart working, mentre un 41,2% vuole diminuirla, ma non rinunciarvi.

## Luci ed ombre

Lo smart working, tuttavia, non presenta solo vantaggi ed è essenziale considerarne le potenziali criticità per tentare di comprenderne la natura ed intervenire con eventuali strumenti correttivi.

Osservando le opinioni di lavoratori e datori si possono cogliere le questioni più urgenti. Al

riguardo, le Parti riferiscono la loro principale preoccupazione nella riduzione della socialità professionale: ossia il possibile aumento del senso di isolamento (per il 64,7% dei lavoratori e il 49% dei datori di lavoro) e il timore che il lavoro agile non faciliti i rapporti fra pari o con i propri responsabili (per il 62% dei lavoratori e il 42,8% dei datori di lavoro).

Inoltre, più della metà degli *smartworkers* evidenzia, fra i potenziali rischi, l'aumento dei costi fissi domestici (spese per internet, luce, gas, ecc.) ed esprime preoccupazione rispetto alle maggiori difficoltà che si potrebbero incontrare nel far rispettare i diritti e mantenere le tutele.

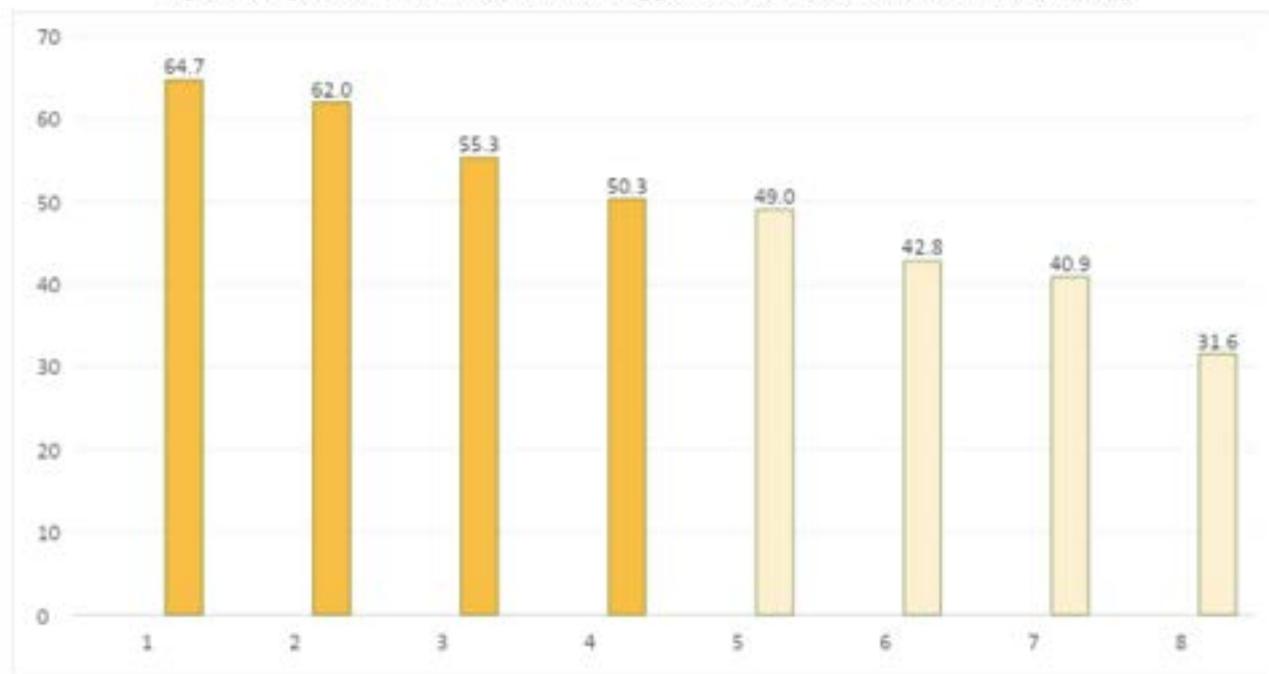
Allo stesso tempo, i datori di lavoro ritengono che la minore presenza sul luogo di lavoro potrebbe indebolire il senso d'appartenenza aziendale (40,9%), mentre dal punto di vista organizzativo sottolineano la necessità di prevedere nuovi modelli di leadership (31,6%).

Una domanda sorge, quindi, spontanea: tali criticità sono intrinseche dello strumento o sono indotte da una inefficace gestione dello stesso?

Per tentare di rispondere è necessario sottolineare, ancora una volta, la natura emergenziale e semplificata, ossia in assenza di un accordo individuale fra le parti, della recente esperienza di lavoro agile. Tale natura ne ha di fatto amplificato limiti e rischi: ad esempio l'impossibilità di garantire la componente ibrida dello smart working, i lavoratori e le lavoratrici non hanno potuto progettare e modulare le giornate da remoto e i rientri in sede secondo le proprie necessità; o la possibilità di connessione *everywhere and everytime* (dichiarata dal 48,5% degli *smartworkers*) che



Figura 3 - Le potenziali criticità dello smart working per lavoratori e datori di lavoro - Anno 2021 (val%)



Fonte: elaborazioni su V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori e campione Unità Locali)

adeguate forme di regolazione – accordo individuale e/o contratti/accordi collettivi – potevano scongiurare (il 46,7% dei datori di lavoro e il 24,6% dei lavoratori ha dichiarato che lo smart working si è svolto senza alcuna forma di regolazione).

### Le sfide del futuro

Fra luci ed ombre, l'esperimento smart working sembra aver suscitato i primi tentativi di cambiamento nell'organizzazione del lavoro. Da un lato si intercettano concreti mutamenti in termini di flessibilità e autonomia nella gestione della prestazione lavorativa.

Lo smart working offre maggiori margini di discrezionalità nel decidere *quando* (le attività non si misurano più solo rispetto all'orario di lavoro), *come* (le attività sono orientate non dai compiti e mansioni, ma da obiettivi specifici) e, superata l'emergenza sanitaria, *dove* lavorare (casa, coworking, biblioteche o spazi pubblici). Dall'altro si registra un input, seppur lieve, ai *processi di digitalizzazione del lavoro*, che nelle imprese si è tradotto in un investimento in infrastrutture digitali (software, piattaforme e strumenti di cybersecurity); mentre fra i lavoratori ha riguardato la diffusione dell'utilizzo di strumenti digitali (piattaforme per le riunioni on-line, maggiore utilizzo dei cloud, etc.), prima appannaggio di professioni specifiche o altamente qualificate.

Lo smart working è uno strumento *win-win* che può avere ricadute importanti sulla vita degli individui in termini di maggiore flessibilità e autonomia nel lavoro e di aumento del benessere organizzativo e dei livelli di livelli di work-life balance. Per i datori di lavoro, invece, può influire positivamente nell'organizzazione e nella produttività del lavoro e nella riduzione dei costi aziendali. Oltretutto, tale modalità lavorativa potrebbe mostrare concreti e diffusi vantaggi sociali, basti pensare alla potenziale maggiore diffusione della digitalizzazione nei servizi pubblici, al minor impatto ambientale originato dalla riduzione degli spostamenti o ai cambiamenti che una nuova geografia del lavoro potrebbe comportare nello sviluppo urbanistico (riqualificazione delle aree periferiche, sviluppo di spazi di coworking) e nel ripopolamento delle cosiddette Aree Interne.

Diverse sono, tuttavia, le questioni ancora aperte che richiedono oggi un confronto ampio e complesso, che coinvolga comunità scientifica, istituzioni, imprese, lavoratori e lavoratrici e Parti sociali, per cogliere tutte le potenzialità dello smart working, contenendone rischi e criticità. È necessario, quindi, che l'utilizzo dello strumento sia opportunamente governato, per scongiurare il potenziale effetto isolamento, i rischi di porosità del lavoro, o di mancate opportunità per tutte quelle professioni (non qualificate) e quelle imprese (micro, piccole e del Mezzogiorno) che ad oggi mostrano minori potenzialità in termini di agilità. ■

## Note

- [1] Adascalitei D., Carlos Vacas-Soriano C., Staffa E. and Hurley J. (2022). "Telework and teleworkability during COVID: An analysis using LFS data". Working Paper, Eurofound, Eurofound reference number: WPEF21041
- [2] ILO (2020). "Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work", ILO Technical note, 5 June 2020.
- [3] L'indagine INAPP sulla Qualità del lavoro è una rilevazione campionaria ricorrente, volta a rilevare la qualità del lavoro in Italia. È inserita nel Piano statistico nazionale e concorre alla produzione delle statistiche ufficiali del Paese. Coinvolge 15.000 occupati (dai 18 anni) e 5.000 unità locali (mono o plurilocalizzate, del settore privato extra-agricolo).
- [4] Riguardo all'identificazione del target "lavoratore da remoto" il modulo sullo smart working, previsto all'interno dell'indagine, è stato rivolto a: dipendenti e 'non autonomi in senso stretto' (prestatori d'opera -co.co.co e occasionali, coadiuvanti familiari e soci di cooperativa); del settore pubblico, privato e non profit; che hanno dichiarato di svolgere prevalentemente la loro attività in un luogo dedicato (ufficio, azienda, fabbrica, sede fissa), in egual misura presso l'abitazione e presso un luogo dedicato, o in un luogo non definito, pubblico/privato (bar, biblioteca, spazio di coworking, hub); che hanno



svolto almeno un giorno di lavoro da remoto, nel mese precedente all'intervista. Cfr. INAPP, Canal T. (2022). "Attualità e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?", Roma, Inapp <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3634>

- [5] Nonostante lo smart working sia stato uno strumento importante per il proseguimento delle attività produttive durante l'emergenza sanitaria, quasi l'80% dei datori di lavoro ritiene che le mansioni svolte in sede dai propri lavoratori non possano essere eseguite a distanza, anche se si rilevano differenze importanti osservando la dimensione della sede: il dato varia dall'84% di quelle con fino a 5 addetti al 34% di quelle con 250 e più addetti. Tale stima è stata ricavata rivolgendo ai datori di lavoro la seguente domanda: "In questa sede secondo lei ad oggi, quale percentuale del personale svolge mansioni che possono essere realizzate in lavoro a distanza o smart working/lavoro agile? Oltre il 75%, fra il 51% e il 75%; fra il 25% e il 50%; meno del 25%; nessuno.

- [6] Al riguardo, per un approfondimento si rimanda a INAPP, Canal T. (2022). "Attualità e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?", Roma, Inapp.



[\*] Ricercatrice INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) - Struttura Mercato del lavoro - Responsabile dell'Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro in Italia

# Lavoro e sostenibilità

di Lucrezia Todisco [\*]



Sostenibilità deriva dalla parola sostenere, si tratta di qualcosa che può stare in piedi da sola, che si regge perché ha un suo equilibrio. Se pensiamo ad uno sgabello, questo si sostiene da solo perché ha quattro gambe ma quando una delle tre gambe si incrina cade e cade anche la persona che è seduta sopra. Se parliamo di sviluppo sostenibile dobbiamo pensare a questa capacità di equilibrio protratta nel tempo. Siamo nel momento storico in cui viene chiesto alle aziende di essere sostenibili, devono durare nel tempo ma senza andare a peggiorare le condizioni ambientali, senza che la prossima generazione debba fare i conti con problemi più grandi di quelli di oggi. Bisogna cambiare il modo di pensare, da lineare a circolare, un esempio è quello dei rifiuti anziché eliminarli bisognerebbe riciclarli.

Molto difficile però è cambiare la mentalità e adottare la sostenibilità come modello di vita. Proviamo ad affrontare questa tematica in relazione al diritto del lavoro andando ad estendere il discorso anche alla solidarietà generazionale.

Il valore della solidarietà è promosso e tutelato costituzionalmente, ai sensi dell'art. 2, secondo il quale "la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale".

Ed è proprio questo fondamento costituzionale a legittimare una costante ricorrenza della questione della solidarietà nei più diversi ambiti, dalla previdenza al welfare, dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro.

Siamo consapevoli di non dover trasferire alle generazioni future il peso della responsabilità di scelte che devono essere assunte oggi andando ad intervenire soprattutto sullo "squilibrio dell'occupazione fra giovani e anziani".

La questione solidale non si pone solamente tra generazioni presenti e generazioni future ma va ad incidere anche nelle fasi dello sviluppo che si presume debba essere anche sostenibile. Il problema non si esaurisce infatti nella prospettiva temporale di breve termine poiché l'attuale sostenibilità economica (ovvero la capacità di generare reddito e lavoro), sociale (ovvero la capacità di garantire benessere, sicurezza, salute, giustizia, istruzione, ed ambientale (mantenere il patrimonio e la riproducibilità delle risorse naturali) è il presupposto necessario e imprescindibile per una sostenibilità che lasceremo alle generazioni future, almeno si spera.

La soluzione sembra quella di andare a ridurre tutta una serie di distanze che ci sono tra le varie generazioni.

Distanze tra i lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, tra i lavoratori del settore pubblico e quelli del settore privato, tra i lavoratori di una grande azienda e quelli inseriti in realtà più piccole, tra gli autonomi e i subordinati, tra gli uomini e le donne e più recentemente, anche tra coloro che possono lavorare in modalità smart-working e coloro ai quali è richiesta la presenza fisica per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per recuperare, dunque, pienamente il valore della solidarietà nel diritto del lavoro è necessario quindi ridurre le diseguaglianze nel mercato del lavoro, costringendo così il diritto del lavoro ad ampliare i propri obiettivi rispetto a quelli tradizionali, andando a promuovere i diritti fondamentali della persona con un uno sguardo al futuro.

Bisognerebbe mirare ad un equilibrio in termini di stabilità occupazionale, di realizzazione personale, di un'esistenza dignitosa, di una retribuzione che sia equa, di un'assistenza previdenziale, tenendo conto anche di quelle che sono le esigenze di efficacia del sistema produttivo (di flessibilità, di produttività, di utile e di avere anche una certezza normativa), che genera le risorse necessarie per soddisfare quegli stessi valori, il tutto deve ruotare attorno ad un'asse imprescindibile che è quello della salute e sicurezza dell'ambiente (lavorativo e circostante).

Parliamo di equilibrio tra interessi che per la loro natura sono divergenti ma che possono riequilibrare le logiche economiche, con quelle sociali e quelle ambientali, senza privilegiare

una dimensione rispetto all'altra, cercando anche di sorreggere il pilastro dello sviluppo sostenibile.

L'aspirazione sarebbe quella di non cercare priorità ma un equilibrio circolare tra le logiche economiche che comprendono sia la dimensione sociale sia quella economica che quella ambientale cercando una futura e probabile visione di insieme.

Si tratta dunque, in questa particolare situazione storica, di mettere al centro i tre piatti e cercare di recuperare l'errore che è stato fatto in passato, l'errore di favorire sempre e in ogni modo il pilastro economico. Questo ha interessato l'Italia anche se molti altri stati non hanno avuto comportamenti diversi.

I nostri imprenditori dovrebbero imparare a dare il giusto peso alle conseguenze ambientali del loro agire e superare la ormai desueta distinzione tra l'ambiente di lavoro e il territorio circostante.

L'esperienza dell'attuale pandemia e la relativa e inaspettata diffusione dello smart-working nelle abitazioni degli italiani, ha da un lato comportato la "rottura del luogo fisso di lavoro" e dall'altro è andata ad approfondire il tema del rapporto tra sicurezza e lavoro. La pandemia ha portato in alto l'importanza di avere un ambiente idoneo per lo svolgimento di ogni attività lavorativa e quindi, necessariamente, per lo sviluppo che sia in termini economici e sociali.

In questo senso dobbiamo parlare di sviluppo sostenibile come di una bussola che orienti le scelte future affinché si possa parlare di solidarietà tra generazioni ed equilibrio di interessi diversi.

## Ecosostenibilità

Ora veniamo alle aziende che di questi tempi stanno adottando e vantando modelli di eco sostenibilità, pubblicizzando anche credenziali green. Una buona reputazione in materia di rispetto e tutela ambientale può infatti portare sicuramente ad avere una serie di grandi benefici anche perché si ritrovano sempre di più a rapportarsi con consumatori consapevoli e soprattutto informati.

Tutto ciò comporta anche maggiore coinvolgimento dei lavoratori che si sentono parte di un progetto che possono condividere.

Attualmente molte aziende si stanno imponendo sul mercato con tutta una serie di pratiche di ecosostenibilità. In molte, stanno solo cercando di accaparrarsi un "bollino verde" senza poi andare a spiegare quali soluzioni e contenuti si nascondano dietro alle formule di marketing verde.

Alcune aziende, stanno imparando a comunicare un'immagine positiva di sé sul piano socio ambientale, mettendo in evidenza le cose buone (magari poche e superficiali) che si fanno, e glissando su tutte quelle buone che non si stanno facendo e quelle cattive che si continuano a fare (magari molte e di forte impatto negativo). Lo scopo è sfruttare la sostenibilità come leva competitiva, senza però affrontare effettivamente nessuna responsabilità.

Questo fenomeno prende il nome di greenwashing e consiste nell' avere una strategia di comunicazione dove andiamo a presentare le aziende sempre più attente alle questioni ambientali mentre si cerca di occultare l'impatto ambientale negativo.



Molte aziende pensano che lavorare green sia più costoso, questo in realtà non è sempre vero perché è stato dimostrato che scegliere la strada della sostenibilità ambientale può contribuire, nel lungo periodo, ad abbattere i costi.

Pensiamo soltanto alla possibilità di riciclare o riutilizzare alcuni materiali, agli eventuali incentivi e determinate facilitazioni, quali ad esempio il car sharing o l'uso del trasporto pubblico, che possono contribuire a rendere la nostra attività lavorativa più ecologica. Oltretutto, bi-

sogna anche tener presente che “sostenibilità” significa anche fare un uso più intelligente delle risorse e di conseguenza cercare di diminuire gli sprechi.

Altro aspetto poco valutato riguarda il consumatore. L'errore strategico può consistere nel sottovalutare la sua capacità di giudizio.

Vendere un prodotto in una confezione verde o usare la parola eco non lo rende credibile in modo automatico.

Oggi i consumatori leggono le etichette e utilizzano internet per confrontare i prodotti, in questo modo le aziende diventano facilmente smascherabili. Non sarà sufficiente apparire green, bisognerà dimostrare i contenuti delle proprie scelte e mostrare una certa coerenza di comportamento. Le aziende hanno anche il dovere di spiegare in modo chiaro le proprie iniziative a favore dell'ambiente e anche cosa rende i prodotti ecosostenibili.

L'azienda dovrebbe anche spiegare sia le proprie iniziative in favore dell'ambiente sia i contenuti e le caratteristiche che rendono ecosostenibili i propri prodotti.

Se vengono adottate delle soluzioni davvero ecosostenibili e se la sua comunicazione è onesta e trasparente, non c'è da preoccuparsi: nessuna critica potrà rovinare l'immagine o la reputazione.

## Lavori verdi

Prodotti ma anche lavori green. Stati Uniti, Gran Bretagna e Australia sono in testa alla classifica delle nazioni leader nei lavori verdi mentre i Millennial sono la generazione sostenibile per eccellenza (+13% come tasso di crescita annuale) e quasi la metà di loro è disposta ad accettare uno stipendio più basso per poter lavorare all'interno di un'impresa leader nella sostenibilità.

Sta emergendo che la green work culture non è una tendenza passeggera, bensì qualcosa per cui ogni azienda e ogni dipendente dovrà impegnarsi sempre più in prima persona.

Le aziende saranno sempre più spinte dai loro stessi dipendenti a riqualificarsi, aumentando la formazione sulla sostenibilità e sugli obiettivi di sviluppo e crescita green. Lo sviluppo di una cultura sostenibile avrà effetti diretti non solo su benessere e sulla produttività, ma aiuterà le aziende ad accrescere il proprio fatturato e posizionamento sul mercato.

Ma cosa possono fare le aziende per promuovere un ambiente di lavoro eco-sostenibile?

Possiamo dare spazio al Biking to work, mettere a disposizione dei propri collaboratori e dipendenti delle biciclette per gli spostamenti. Questo andrebbe a ridurre innanzitutto l'inquinamento ma andrebbe anche a contribuire al benessere fisico dei lavoratori.

Si possono creare spazi e stanze rilassanti all'interno del workplace. In questo modo andremmo a diminuire l'impatto dell'inquinamento acustico sulla produttività e sull'umore e aumenterebbe di conseguenza il benessere del lavoratore.

Ridurre sprechi e consumi attraverso il digitale: le varie bozze di un documento possono essere facilmente conservate sul laptop ma anche su un cloud condiviso, e altrettanto facilmente smaltite con un clic.

Realizzare workshop, corsi online e seminari sulla sostenibilità ambientale per mantenere alta l'attenzione sull'importanza di adottare una cultura aziendale green, ospitando in ufficio workshop, corsi online e seminari.

Risparmio energetico: ridurre la luminosità del monitor del computer al 70% può far risparmiare fino al 20% dell'energia. Regolare di 2 gradi la temperatura dei termostati consente di risparmiare fino a oltre 900 kg di anidride carbonica all'anno.

Anni fa su un grattacielo di New York è comparsa l'installazione Climate Clock. Questo grande orologio, che presentava la scritta “The Earth has a deadline”, ovvero “La Terra ha una scadenza”. In occasione della Climate Week, è diventato un conto alla rovescia che indicava il tempo rimanente per la vita del nostro Pianeta.

Il tempo segnato sull'installazione newyorkese non lasciava spazio a dubbi: al nostro Pianeta mancano sette anni prima di arrivare a una strada senza uscita. Con precisione si stima che, il countdown scadrà nel 2028.

Davanti a questa drammatica verità e alla luce delle ultime vicende che stiamo vivendo diventa ancora più centrale il tema della sostenibilità e si rinnova l'esigenza di intervenire con tempestività prima che sia veramente troppo tardi, intervenire cambiando le rotte di comportamento di singoli e imprese. ■

---

[\*] Formatore presso FORIT (rischi specifici, HACCP, privacy). Docente in materia di Sicurezza sul lavoro presso Informa S.r.l. (Campus Biomedico, Amazon). Formatore presso Formedil Bari (moduli RSPP, dirigenti e preposti). Esperta della legislazione nazionale e comunitaria relativa al diritto del lavoro.

# Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nei rapporti di lavoro

di Luigi De Marco [\*]



## Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea

“Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili” sono l’obiettivo principale che l’Unione Europea vuole perseguire con la Direttiva (UE) 2019/1152 del 20 giugno 2019, che fonda le proprie radici nell’art. 31 della “Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea”, il quale stabilisce che “ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, la sicurezza e la dignità, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali ed a un congedo retribuito” e nel “Principio n. 7 del Pilastro europeo dei diritti sociali”, che aveva stabilito, in un’ottica proprio di trasparenza, che i lavoratori hanno il diritto di essere informati, per iscritto, all’inizio del rapporto di lavoro, dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto stesso e delle condizioni che lo regolano, in considerazione che, dall’adozione della Direttiva 91/533/CEE del Consiglio, il mercato del lavoro aveva subito profondi cambiamenti, facendo comparire nuove forme di lavoro, che hanno favorito l’innovazione, la creazione di posti di lavoro e la crescita del mercato del lavoro, allontanandole, in modo notevole, dai rapporti di lavoro tradizionali proprio in termini di prevedibilità e trasparenza, creando incertezza in merito alla protezione sociale ed ai diritti dei lavoratori interessati.

È proprio per questo motivo che si è sentita l’esigenza che i lavoratori dovessero essere pienamente e tempestivamente informati sulle condizioni essenziali del loro lavoro, in un linguaggio facilmente accessibile e comprensibile, e lo scopo del legislatore euro-unitario è stato appunto quello di innalzare i livelli di tutela dei lavoratori mediante la previsione di una dettagliata serie di informazioni che bisogna fornire al lavoratore al momento dell’instaurazione del rapporto in maniera tale che quest’ultimo sia informato dei diritti e doveri che ne conseguono, in relazione agli aspetti principali del contratto, nonché mediante la previsione di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro<sup>[1]</sup>.

### Il D. Lgs. 30 giugno 2022 n. 104

La Direttiva (UE) 2019/1152 è stata recepita, nel nostro ordinamento, con il D. Lgs. 30 giugno 2022 n. 104, entrato in vigore il 13 agosto 2022, il quale ha introdotto nel D. Lgs. n. 152/1997, a cui ha apportato notevoli modifiche, ulteriori profili riguardanti gli obblighi di informazione dei lavoratori, in considerazione che, come rilevato dalla Circolare INL n. 4/2022, il datore di lavoro è ora tenuto a fornire al lavoratore tutte le informazioni di

base riferite ai singoli istituti di cui al nuovo articolo 1 del richiamato D. Lgs. n. 152/1997, potendo rinviare, per le informazioni di maggior dettaglio, al Contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

La ratio della riforma è, quindi, quella di ampliare gli obblighi informativi, in un’ottica di semplificazione, anche se, apparentemente, sembra che, con il nuovo decreto, è, in realtà, avvenuto il contrario, essendo stati aggravati ed appesantiti gli oneri burocratici già gravanti sui datori di lavoro; ma tale operazione di ampliamento e di rafforzamento deve essere calata nella concretezza del rapporto di lavoro, proprio a garanzia ed a tutela dei lavoratori. Per questo motivo, l’obbligo informativo non deve essere assolto soltanto con il semplice e sterile astratto richiamo alle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell’informativa, bensì attraverso la comunicazione di come concretamente tali istituti si atteggiavano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della Contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro.

Il D. Lgs. n. 104/2022, a differenza della precedente normativa introdotta con il D. Lgs. n. 152/1997, ha anche ampliato il cam-

po di applicazione soggettivo della disciplina, che ora viene estesa pure alle tipologie contrattuali “non standard”. Difatti, le disposizioni normative introdotte con la Direttiva e con il D. Lgs. n. 104/2022 trovano ora applicazione: al lavoro subordinato, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale; ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard, quali: il contratto di lavoro somministrato, il contratto di lavoro intermittente, il rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata ai sensi dell’art. 2, 1° comma, del D. Lgs. n. 81/2015, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ed il contratto di prestazione occasionale.

Sono, altresì, applicabili anche ai rapporti di lavoro delle Pubbliche amministrazioni ed a quelli degli Enti pubblici economici, nonché ai lavoratori marittimi e della pesca ed a quelli domestici.

Non si applica invece ai rapporti di lavoro autonomo, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive; ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; ai rapporti di collaborazione prestati nell’impresa del datore di lavoro del coniuge dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi, ed al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all’estero.

Il datore di lavoro deve adempiere ai nuovi obblighi informativi in modo trasparente, chiaro, completo e gratuito, potendo utilizzare indifferentemente sia la modalità cartacea sia quella elettronica. La prova dell’avvenuta

trasmissione o ricezione delle informazioni necessarie deve essere conservata per un periodo non inferiore a cinque anni dalla cessazione del rapporto e tutte le informazioni devono, su richiesta del lavoratore, essere rese accessibili in qualsiasi momento.

L’obbligo di informazione è anche assolto mediante la consegna al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, alternativamente, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, con le relative integrazioni.

Le informazioni non contenute in tali documenti sono, in ogni caso, fornite, per iscritto, al lavoratore entro i sette giorni successivi all’inizio della prestazione lavorativa.

Devono essere oggetto di comunicazione anche le informazioni relative alla formazione, alla durata delle ferie e dei congedi retribuiti, alla procedura per il preavviso, al contratto collettivo applicato e l’indicazione degli Enti destinatari della contribuzione previdenziale ed assicurativa, che possono essere invece fornite al lavoratore entro trenta giorni dall’inizio della prestazione lavorativa.

Al fine di agevolare l’assolvimento dei nuovi adempimenti è prevista la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato “elettronico”, avendo cura di specificare che *“le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”*.

In particolare, l’art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, così come modificato dall’art. 4 del citato D. Lgs. n. 104/2022, elenca il nuovo contenuto che deve avere l’informativa che i datori di lavoro, pubblici e privati, devono fornire ai lavoratori.

Il rinvio al CCNL può essere effettuato anche mediante l’indicazione del relativo link dove reperirlo<sup>[2]</sup>.

Il datore di lavoro è anche tenuto ad informare il lavoratore dell’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, che il decreto ha inteso regolare per gli aspetti informativi che siano finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro o sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, restando comunque



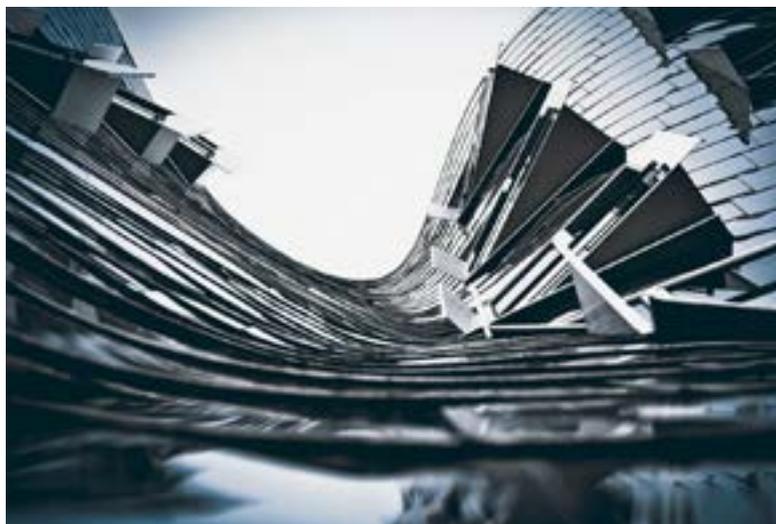
fermo quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970, il quale espressamente stabilisce il divieto di utilizzare sistemi audiovisivi e/o di altro genere per controllare a distanza l'attività del lavoratore.

Nel quadro dei nuovi adempimenti dal datore di lavoro in tema di informazione occorre anche soffermarsi su alcuni specifici profili.

Il datore di lavoro deve informare il lavoratore *“sulla durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi”*. Ha, inoltre l'obbligo di indicare *“l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento”*, riferendosi a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, risultando chiaro che il datore di lavoro non potrà indicare, all'atto dell'assunzione, l'importo degli elementi variabili della retribuzione, essendo, in tal caso, solo tenuto ad indicare i criteri in base ai quali tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti.

Il datore di lavoro dovrà anche informare il lavoratore sulla programmazione dell'orario normale di lavoro, nonché delle eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed alla sua retribuzione, rientrando nella definizione del lavoro prevedibile anche le ipotesi di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale.

L'informativa dovrà contenere anche gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro ed indicare qualunque forma di protezione in materia di sicurezza che sarà fornita dal datore di lavoro stesso.



Viene fatta chiarezza sulla durata del periodo di prova, in quanto la direttiva ha previsto che l'ingresso nel mercato del lavoro o il passaggio a nuova posizione lavorativa non deve esporre il lavoratore ad una prolungata situazione di insicurezza e che i periodi di prova devono essere di durata ragionevole, come stabilito anche nel Pilastro europeo dei diritti sociali. La direttiva ha, infatti, previsto che gli Stati membri dovranno fissare una durata massima del periodo di prova non superiore a 6 mesi e che lo stesso periodo di prova deve avere una durata proporzionata in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nelle Pubbliche Amministrazioni continuerà ad applicarsi l'art. 17 del D.P.R. n. 487/1994, in forza del quale la durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste.

Particolari novità sono state introdotte anche in materia di conflitto di interessi. Difatti, il decreto vieta al datore di lavoro di impedire al lavoratore di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro, se quest'ultimo ha luogo in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata o di riservargli un trattamento meno favorevole.

Le uniche condizioni che consentono al datore di lavoro di limitare o di negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro sussistono qualora vi sia un pregiudizio per la salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi; qualora sia necessario garantire l'integrità del servizio pubblico e qualora la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale, pur non violando l'imposto dovere di fedeltà.

Viene rafforzato l'obbligo formativo del lavoratore da parte del datore di lavoro, in quanto viene, in particolare, previsto che, laddove il datore sia obbligato in forza di legge, contratto collettivo od individuale ad erogare formazione obbligatoria, questa dovrà essere garantita gratuitamente e verrà considerata come orario di lavoro qualora non venga erogata durante l'orario di lavoro ordinario.

Tale obbligo non riguarda però la formazione necessaria al dipendente per mantenere o per rinnovare una qualifica professionale, a meno che ciò non sia dettato da norme legali o contrattuali. Restano fermi, infine, gli obblighi deri-

vanti dal rispetto degli artt. 36 e 37 del D. Lgs. n. 81/2008 sulla informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori.

## Quadro sanzionatorio

In caso di violazione degli obblighi informativi previsti dal citato art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, così come riformato e modificato, trova applicazione la sanzione prevista dall'art. 19, 2° comma, del D. Lgs. n. 276/2003, la quale sarà comminata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro in caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento.

La sanzione amministrativa varia, per ogni lavoratore interessato, da € 250,00 a € 1.500,00 ed è soggetta a diffida ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004. La violazione di queste disposizioni da parte delle Pubbliche amministrazioni viene inoltre valutata ai fini della responsabilità dirigenziale e della misurazione delle performance.

Nel caso di violazione degli obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, indicati nell'art. 1-bis del citato decreto legislativo, troverà applicazione la sanzione prevista sempre dal nuovo art. 19, 2° comma, del D. Lgs. n. 276/2003 e, pertanto, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 ad € 750,00 "per ciascun mese di riferimento", che sarà soggetta a diffida ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004. La sanzione va applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolge la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi poi di una sanzione "per fasce", cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400,00 ad € 1.500,00 e se invece la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione va da € 1.000,00 ad € 5.000,00, non è ammesso il pagamento in misura ridotta e neanche la procedura di diffida ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004.

L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al

D. Lgs. n. 152/1997, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 41, comma 2, del D. Lgs. n. 198/2006 (sanzione amministrativa da € 5.000,00 ad € 10.000,00)<sup>[3]</sup>.

I nuovi obblighi informativi posti in capo ai datori di lavoro non riguardano soltanto i nuovi assunti a far data del 13 agosto 2022 bensì, a richiesta degli interessati, tutti coloro che sono stati assunti entro il 1° agosto 2022. Infatti, questi ultimi, su richiesta scritta, possono chiedere l'integrazione delle loro lettere di assunzione con i dati previsti dal D. Lgs. n. 104/2022 e, in questo caso, i datori di lavoro avranno sessanta giorni di tempo per adempiere. Paradossalmente, per un errore del legislatore, restano esclusi i lavoratori assunti nel periodo 2 agosto – 12 agosto, i quali non possono chiedere ai propri datori le integrazioni alle lettere con cui sono stati instaurati i loro rapporti di lavoro.

È indubbio che le disposizioni del nuovo Decreto presentino non poche criticità operative. Infatti, i nuovi obblighi non solo richiedono ai datori di lavoro di adeguarsi alle nuove misure introdotte in tempi brevi ma di sopportare anche ingenti oneri organizzativi e burocratici. Nel contempo non si deve però dimenticare che tale novità legislativa rappresenterà un utile strumento di tutela per i lavoratori in linea con gli obiettivi del legislatore euro-unitario. ■

---

## Note

- [1] Circolare n. 19 del 20 settembre 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Circolare n. 4/2022 del 10 agosto 2022 dell'INL.
- [2] Attualmente tutti i CCNL sono consultabili collegandosi all'archivio del sito istituzionale del CNELo.
- [3] Circolare n. 11 del 18.08.2022 della Fondazione Studi Consulenti del lavoro e Circolare n. 4/2022 dell'INL2.

---

[\*] Avvocato. Funzionario I. L. presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Benevento. Professore universitario a contratto di Diritto dell'Unione Europea e Diritto Internazionale presso l'Istituto universitario SSML ISC di Campobasso. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

## Lo stato di bisogno del lavoratore tra incertezza e imminenza

di Cinzia Docile [\*]



La ricerca delle premesse smarrite mi ha condotto, in queste ultime settimane, a varcare la soglia di un “luogo” che, per la delicatezza e l’intimità di ciò che contiene, non dovrebbe trovare spazio nel curriculum di un candidato e men che meno nei colloqui di lavoro, in fase preassuntiva e a contratto avviato. Mi riferisco alla cosiddetta condizione o stato di bisogno del lavoratore dipendente.

Sono state due recenti sentenze della Cassazione ad attirare la mia attenzione sull’argomento, invitandomi ad osservarlo da angolature diverse:

- la n. 24388 del 24 giugno 2022, con la quale la quarta sezione penale della Corte di Cassazione afferma che la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale accompagnata dall’obbligo, comunque, di lavorare a tempo pieno, senza ferie né permessi previsti dalla contrattazione, integra gli estremi del reato di caporalato (delitto istantaneo con effetti permanenti), atteso che il datore di lavoro mette in essere azioni di sfruttamento approfittando dello stato di bisogno del personale;
- la n. 28289 del 19 luglio 2022, con la quale la Cassazione afferma che, ai fini dell’integrazione del reato di caporalato di cui all’art. 603 bis c.p., non basta che ricorrano i sintomi dello sfruttamento, ma occorre anche l’abuso della condizione di bisogno in cui versa il dipendente ed il vantaggio che da tale posizione viene volontariamente tratto.

Le due sentenze non si riferiscono a casi conclamati di caporalato in agricoltura, ad esempio, ma alla possibilità di integrazione del reato di caporalato dentro l’ampio mondo del lavoro dipendente.

Al netto delle situazioni in cui il disagio è evidente (mi riferisco al vissuto di chi approda sulle nostre coste e deve iniziare un percorso di integrazione, di chi per ragioni diverse ha perso tutto ed è assistito da associazioni caritative, anche nella ricerca di lavoro), in che modo lo stato di bisogno entra in scena nel rapporto tra datore di lavoro e dipendente, condizionandolo?

È il datore di lavoro che reperisce informazioni sull’interessato, per valutare le eventuali possibilità di sfruttamento, o è costui che palesa la sua difficoltà, che chiede per bisogno quanto deve essergli riconosciuto per diritto?

Le aziende fanno di operare in uno scenario di grande crisi. Ogni giorno siamo bombardati da notizie preoccupanti: il rincaro energetico, la recessione, lo spauracchio della cassa integrazione, la perdita

del posto di lavoro, l’aumento della povertà. Cresce la paura del domani, da parte di chi ha già un contratto e da parte di chi sta cercando occupazione. Il domani porta in grembo l’incertezza, ma siamo chiamati a fare delle scelte nell’imminenza. Orientarsi non è facile e la tentazione di sacrificare i propri talenti, di svendere i propri diritti, per riuscire a sopravvivere, comunque, in un oceano di complessità, è forte.

Sbaglieremmo, però, a pensare che gli imprenditori assistono a tutto questo con cinismo. Anche gli imprenditori devono agire dentro questo tempo e non possono essere lasciati da soli. Se rinunciassero a fare impresa, ad investire, e dunque, ad assumere?

Il momento è davvero delicato e forse una delle premesse smarrite da recuperare, necessaria per affrontare con dignità le sfide che ci attendono e le tentazioni che ci assillano, è che il lavoro è anzitutto una attività transitiva. Con il nostro lavoro trasformiamo la realtà che abbiamo intorno e trasformiamo noi stessi. Se impieghiamo bene le nostre forze, per un fine di bene comune, possiamo trasformare in meglio la realtà che abbiamo attorno e quell’azione cambierà in meglio noi stessi.

Alla luce di questa consapevolezza comprendiamo ancora di più quanto lo stato di bisogno non possa in alcun modo intaccare tale attività.

Semmai è possibile il contrario, anzi è auspicabile che il lavoro lo agganci e lo risolva. Ognuno di noi, dunque, per quanto e come può, non rinunci alla sua parte di coraggio e di volontà di cambiamento. Non abdichi o svenda la sua titolarità di cittadino, per sé stesso e per il lavoro. ■

[\*] 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.

# Le esternalizzazioni dei servizi pubblici in Europa

Uno studio del sindacato europeo dei servizi pubblici

di Nicoletta Grieco [\*]



Lo scorso 5 ottobre a Bruxelles, il sindacato europeo dei servizi pubblici Epsu, ha lanciato un report sulla problematica delle esternalizzazioni che stanno svuotando le pubbliche amministrazioni europee.

La lotta contro le privatizzazioni è da molto tempo al centro del lavoro di Epsu che, anche in collaborazione con PSI (la Global Union dei servizi pubblici), ha partecipato a svariati progetti anche per favorire la reinternalizzazione dei servizi pubblici in Europa e nel mondo.

Il rapporto è stato realizzato da Vera Wegmann, ricercatrice presso la PSIRU (Public Services International Research Unit della Greenwich University) ed individua nel periodo dell'austerità la nascita e la causa della grande stagione delle privatizzazioni.

In quel periodo in cui sono stati richiesti ed operati tagli soprattutto al pubblico gli Stati hanno fatto ricorso ad appalti al massimo ribasso o a consulenze, la cui natura riesce meglio ad aggirare eventuali norme sul blocco o sui tagli di posti di lavoro. L'austerità ha quindi favorito l'aumento delle consulenze ma, ironia della sorte, ha provocato costi superiori rispetto a quanto avrebbero comportato nuove assunzioni di personale interno.

Le consulenze, da parte di importanti Governi ed Amministrazioni, sono state estese anche a mansioni principali portando di fatto a una sorta di privatizzazione della politica. In questo modo, secondo il report, il divario tra mercato e Stato diventa sempre più labile, attori commerciali entrano a far parte dell'apparato governativo, sollevando seri problemi di trasparenza e responsabilità. Lampante l'esempio della Commissione Europea, che pare essersi affidata ai consigli di McKinsey nel rispondere alla pandemia di Covid-19 tramite il coinvolgimento del settore privato; i dettagli di tale operazione non sono tuttavia accessibili al pubblico, proprio per la natura dell'attore privato non soggetto alle regole pubbliche, minando dunque la trasparenza dell'Istituzione.

Ma sono molti i Governi che per l'effetto 'panico da pandemia' hanno fatto ricorso a consulenze esterne o appalti al massimo ribasso, perché non potevano far conto su un sistema pubblico che rispondesse prontamente a causa dei tagli subiti negli anni e l'eccessivo affidamento al mercato.

Due esempi emblematici emergono nel rapporto: in Francia, per far fronte al lento varo del programma di vaccinazione si è fatto massiccio ricorso a società di consulenza, tanto che all'inizio del 2022 il Senato francese ha avviato un'in-

indagine pubblica relative a società come Accenture, McKinsey e Citiwell nella gestione della pandemia. Risulta dall'indagine che tra gennaio 2020 e gennaio 2021 sono stati stipulati circa 28 contratti tra 7 società di consulenza e il Ministero della Sanità francese per un valore di 11,3 milioni di euro.

Nel Regno Unito, il Governo ha usato la pandemia come scusa per aggirare le consuete procedure di appalto; procedure accelerate hanno dato priorità a molti contraenti che avevano legami personali con parlamentari e le imprese "clientelari" legate alla politica hanno avuto dieci volte più probabilità di ottenere contratti rispetto alle altre imprese. I contratti assegnati corrispondevano ad un valore di oltre 19 miliardi di sterline senza gara d'appalto, in alcuni casi a società prive di esperienza nel settore.

Altro tema che emerge nella ricerca è relativo alla spinta alla privatizzazione della pubblica amministrazione, dove l'introduzione della digitalizzazione può rientrare in un più ampio programma di riforme strutturali che prevede tagli di posti di lavoro ed esternalizzazioni. È provato che quando la digitalizzazione è guidata da fornitori privati, il rischio è che i posti di lavoro sicuri del settore pubblico vengano sostituiti da quelli esternalizzati del settore privato, e che vi siano conseguenze per la sicurezza dei dati e delle piattaforme.

Tuttavia, come ben evidenzia il report, nei paesi dove la Contrattazione Collettiva e/o le disposizioni di legge offrono maggiore protezione, come i Paesi nordici, il Belgio, l'Austria, la Spagna e l'Italia, l'impatto della privatizzazione, seppur dannoso, ha impatti meno devastanti.

Nei Paesi in cui la copertura contrattuale dei lavoratori pubblici e privati è alta (in Italia 100%

per i pubblici e 74% per i privati), la presenza del contratto Collettivo nazionale garantisce diritti di base e autorità salariale e riesce a fronteggiare anche corposi processi di privatizzazione.

Il report inoltre fornisce alcuni esempi che testimoniano come la reinternalizzazione, oppure l'estensione di competenze prima privatizzate alla pubblica amministrazione, non sono un'utopia ma possono essere realtà virtuosa e che con una forte mobilitazione sindacale e la collaborazione di altri gruppi della società civile, è possibile.

Rilevanti gli esempi degli addetti alle pulizie nei Paesi Bassi, degli statistici in Svezia – servizi entrambi reinternalizzati dopo il fallimento del privato – oppure l'estensione delle competenze della pubblica amministrazione come per il Bundescloud in Germania, ovvero la creazione di cloud per l'amministrazione federale tedesca interamente gestita dal Ministero dell'Interno, con garanzie di maggiore sicurezza per i dati trattati.

La conclusione generale di questa relazione è che occorre ripensare il ruolo del settore privato nella pubblica amministrazione. La privatizzazione, le consulenze e l'outsourcing hanno provocato cambiamenti fondamentali nella struttura della pubblica amministrazione, svuotandone ampie parti e trasferendo competenze e professionalità al settore privato.

Per troppo tempo la politica di molti Governi è stata guidata dal presupposto neoliberale che la pubblica amministrazione sia intrinsecamente inefficiente, sovradimensionata e un ostacolo al cambiamento. Questa logica porta a chiedere che venga ridotta, privatizzata, ristrutturata o appaltata e che sia gestita più come un'azienda privata che come un servizio pubblico.

L'effetto è stato quello di minare lo sviluppo di istituzioni pubbliche solide e di qualità, che sono invece necessarie non solo per affrontare crisi come la pandemia di Covid-19, ma anche le sfide future come il cambiamento demografico e tecnologico e la crisi climatica.

Il settore pubblico deve trovare il modo di prepararsi a questi processi, con i giusti investimenti su personale e know-how, piuttosto che dipendere da aziende private alla ricerca di profitti.

Gli strumenti per combattere questo processo, emerge dal report, sono una forte contrattazione collettiva e una forte partecipazione sindacale che vigili sulla deriva delle privatizzazioni e per condizioni di lavoro dignitose e decenti per chi offre servizi pubblici, che devono essere garantiti, universali ed efficienti.

Un sindacato forte, unito, a livello europeo e a livello nazionale è una valida risposta a spinte neoliberiste che sbilanciano la pubblica amministrazione a favore dei profitti delle imprese private.

La ricerca dimostra che il settore pubblico continua a fornire servizi efficaci, efficienti e di qualità e che i servizi pubblici, avamposto di democrazia e portatori di diritti di cittadinanza, devono mettere al primo posto le persone e non i profitti. ■

---

L'intero report è disponibile al seguente link:

<https://www.fpcgil.it/2022/10/06/nuovo-rapporto-ep-su-lesternalizzazione-sta-svuotando-le-amministrazioni-pubbliche>

---

[\*] Responsabile Dipartimento Internazionale FP CGIL



## 9 ottobre 2022 - 72<sup>a</sup> Giornata nazionale per le Vittime del Lavoro

ANMIL: “Dobbiamo riprenderci la nostra dignità e abbiamo il dovere di contrastare il lavoro insicuro”

di Zoello Forni [\*]



All'insegna dello slogan “La nostra storia comincia dove finisce la prevenzione”, si è svolta la 72<sup>a</sup> edizione della Giornata nazionale per le Vittime degli Incidenti sul Lavoro che, lo scorso 9 ottobre, ha visto attivarsi le 106 sedi dell'ANMIL (l'Associazione nazionale fra lavoratori mutilati ed invalidi del lavoro) per promuovere manifestazioni che portassero al centro dell'attenzione generale, alcuni temi quali le condizioni di chi si ritrova invalido all'indomani di un infortunio o per una malattia professionale o delle famiglie di quanti, invece, ci rimettono la propria vita per l'attività lavorativa svolta, ma anche della gravità del fenomeno infortunistico e della conseguente necessità di attivare, con la massima urgenza, misure volte a costruire una nuova coscienza sociale che metta la sicurezza sul lavoro e la prevenzione al primo posto.

L'Alto Patronato del Presidente della Repubblica, con il suo forte messaggio inviato al Presidente dell'ANMIL Zoello Forni, insieme al Patrocinio della Rai che ha concesso anche il supporto delle reti giornalistiche con spazi nei TGR e nelle rubriche regionali, sono state attestazioni dell'importanza di una iniziativa che, lungi dall'essere solo commemorativa, ha avuto la capacità di scuotere l'attenzione di partiti politici che questi temi li hanno quasi del tutto dimenticati nei loro programmi elettorali e volevamo che il nostro messaggio giungesse loro sin dall'avvio della legislatura. E, senza alcu-

na presunzione, vogliamo credere che lo stesso discorso di insediamento del nuovo Presidente del Senato, La Russa, avvenuto proprio in questi giorni appena 4 dopo il 9 ottobre, sia stato influenzato dallo spazio sui media dedicato al tema che è appunto conseguito alla Giornata.

La manifestazione principale – per la quale ogni anno viene scelta una città diversa – ha visto ricadere la scelta su una serie di novità: per la prima volta in Friuli Venezia Giulia, per la prima volta non in una provincia ma in un suo comune ovvero a Fiume Veneto nel territorio di



Pordenone e per la prima volta non in una sede istituzionale ma all'interno di un'azienda tutta Italiana, che ha da poco festeggiato i 50 anni di vita e dove la sicurezza sul lavoro da sempre è stato un valore imprescindibile per volere del suo fondatore, Olindo Spadotto, e dei suoi successori oggi alla guida della Claber SpA che si occupa di sistemi di irrigazione. Ebbene proprio questa particolarità ha fatto la differenza creando un momento di forte vicinanza del tema e dei suoi diretti interessati ma anche delle famiglie. Infatti nei magazzini dell'azienda, all'interno di un capannone, è stato allestito il palco dal quale sono intervenute numerose autorità locali e alcuni degli attori nazionali che in materia di sicurezza sul lavoro hanno notevoli responsabilità o ne sono fortemente legati: dal vice Prefetto Manuel Mastrolia al Sindaco di Fiume Veneto **Jessica Canton**, una giovane e determinata avvocatessa poco più che quarantenne "prestata" all'amministrazione comunale con deleghe a tematiche che attestano la sua sensibilità al tema della Giornata, al Presidente della Regione Massimiliano Fedriga che, nonostante la coincidenza della Barcolana non ha fatto mancare la sua vicinanza attestando il forte interesse a promuovere azioni più incisive per invertire un fenomeno inaccettabile. Tra le altre autorità presenti c'erano: l'**On. Walter Rizzetto** già componente della Commissione Lavoro della Camera dei deputati appena rieletto; **Franco Bettoni**, Presidente INAIL; **Bruno Giordano**, Direttore generale dell'INL

(Ispettorato Nazionale Lavoro) che sin dall'inizio del suo incarico ha sempre fatto sentire quanto gli sia caro questo tema; la **Sen. Susy Matrisciano**, ex Presidente della Commissione Lavoro del Senato; **Michelangelo Agrusti**, Presidente di Confindustria Alto Adriatico e la giornalista del Corriere della sera **Giusy Fasano**, autrice del libro "3 al giorno".

Ma affinché questa mattanza sul lavoro finisca, c'è bisogno di una formazione più efficace, che venga diffusa sin dai banchi di scuola. Per questo, da oltre 20 anni, grazie ai numerosi volontari dell'ANMIL (che raccoglie 300.000 iscritti in tutta Italia) opportunamente formati, portiamo le loro storie nelle scuole e nelle aziende dove incontrano migliaia di studenti e lavoratori, per diffondere una cultura della sicurezza fatta di emozione e consapevolezza dei rischi che si corrono sul lavoro.

Per questo motivo, al nuovo Parlamento e al Governo che si insedierà chiederemo che venga riconosciuto il ruolo e la professione del Testimonial formatore della sicurezza a livello nazionale, come già avvenuto nelle regioni Marche, Lazio Abruzzo e stiamo lavorando per l'Emilia Romagna. ■

---

[\*] Direttore Esecutivo della Fondazione Prof. Massimo D'Antona



# Publicato il volume N. 6 della Collana Quaderni della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

di Claudio Palmisciano [\*]



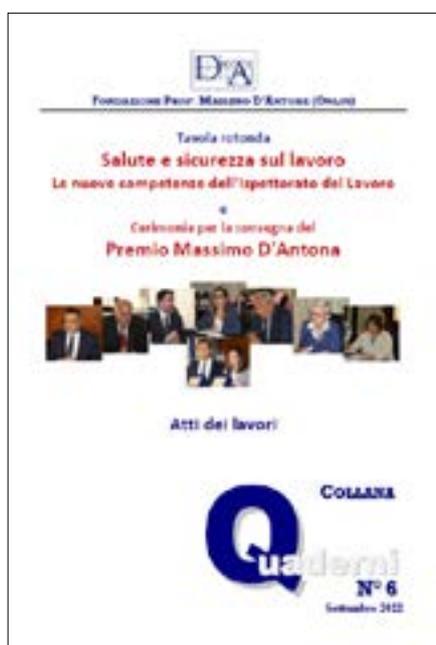
Un'occasione speciale, quella del 29 aprile 2022: dopo anni di assenza, a causa della pandemia, la Fondazione D'Antona è potuta tornare nel Salone delle riunioni più importante del Ministero del Lavoro, in Via Flavia 6 a Roma, intitolato a Massimo D'Antona, il giuslavorista assassinato da un commando brigatista il 20 maggio 1999.

Un appuntamento nel corso del quale si è potuto discutere, con il metodo della tavola rotonda, sul tema "Salute e sicurezza sul lavoro - le nuove competenze dell'Ispettorato del Lavoro" e che si è conclusa con la cerimonia della consegna del premio Massimo D'Antona, per le migliori tesi in materia di diritto del lavoro; è stato doveroso, quindi, dedicare un apposito Volume, il N. 6, della collana Quaderni della Fondazione Prof. Massimo D'Antona, all'interno del quale sono stati raccolti gli interventi di tutti i partecipanti all'importante giornata di lavoro, unitamente ad un ampio servizio fotografico.

Insomma, la dirigenza della Fondazione ha ritenuto doveroso dedicare la pubblicazione della Collana Quaderni, in considerazione delle presenze di alto profilo istituzionale e sociale ai lavori della tavola rotonda – coordinata da Raffaele Castriotta, Consigliere Nazionale della Fondazione Massimo D'Antona – che ha potuto contare sui qualificati interventi della Sottosegretaria al Ministero del Lavoro, Sen. Rossella Accoto, del Presidente della Fondazione D'Antona, Matteo Ariano, del Direttore Centrale Tutela, vigilanza e sicurezza del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, Orazio Parisi, del Dirigente Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano della Confindustria, Fabio Pontrandolfi, e della Segretaria Confederale della UIL, Ivana Veronese.

Particolarmente soddisfatto Matteo Ariano, Presidente della Fondazione D'Antona, il quale ha dichiarato che "è stata l'occasione per avviare una discussione su un tema di grande attualità e che, a nostro parere, dovrebbe vedere coinvolte tutte le forze di questo Paese, con l'obiettivo di arrivare ad azzerare gli infortuni e le morti sul lavoro."

Allo stesso tempo, ha aggiunto Ariano, "noi continueremo nel nostro impegno di sensibilizzazione sul tema, provando a dare il nostro contributo, anche per affermare una cultura della



sicurezza nei luoghi di lavoro e per far sì che questa diventi patrimonio comune a tutta la cittadinanza."

Nella pubblicazione, naturalmente, viene anche dato il giusto rilievo alla cerimonia della consegna del Premio Massimo D'Antona, Edizione 2019, per le migliori tesi in diritto del lavoro, il cui avviso è stato approvato dal Ministero del Lavoro; cerimonia che è stata aperta dalla Direttrice Generale delle Politiche del personale e Innovazione organizzativa del Ministero del Lavoro, Grazia Strano, con la lettura, delle motivazioni che hanno dato luogo alla scelta

operata dalla Commissione Scientifica attraverso la quale sono stati dichiarati vincitori del Premio Massimo D'Antona, Edizione 2019, i giovani Giulia Cozzi e Gionata Golo Cavallini.



La pubblicazione del Volume N. 6 della Collana Quaderni della Fondazione Prof. Massimo D'Antona è scaricabile gratuitamente al seguente indirizzo:

[https://fondazioneantonita.it/wp-content/uploads/2022/10/Quaderni\\_6\\_2022\\_definitivo.pdf](https://fondazioneantonita.it/wp-content/uploads/2022/10/Quaderni_6_2022_definitivo.pdf)

[\*] Direttore Esecutivo della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

# ALT Caporalato: il modello multi-agenzia

Una buona prassi a livello europeo

di Marilena Micelli [\*]



Il modello multi-agenzia, sperimentato con successo dall'Ispettorato Nazionale del lavoro dal 2020 al 2022, nell'ambito dei progetti ALT Caporalato! – finanziato dal Fondo per le politiche migratorie del MLPS – e SU.PR.EME. Italia – finanziato dal fondo FAMI 2014/2020 – costituirà una buona prassi a livello europeo, anche se molto resta ancora da fare.

La strategia, posta alla base di entrambi i progetti, prevede l'impiego, nelle attività di intelligence e di vigilanza, del personale delle autorità competenti, in materia di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato, e di qualificati mediatori culturali, messi a disposizione dall'Organizzazione mondiale dei migranti (OIM), con il compito di instaurare un rapporto di fiducia con i lavoratori sfruttati e di indurli a collaborare.

L'INL, nel periodo suddetto, ha organizzato e coordinato più di 200 task-force (nei settori produttivi maggiormente interessati dal fenomeno quali l'agricoltura, l'edilizia, la logistica e il manifatturiero) in tutte le Regioni di competenza – fatta eccezione per l'Emilia-Romagna, il Molise, la Sardegna, l'Umbria e la Valle d'Aosta – organizzando contingenti composti dal proprio personale ispettivo, dell'INAIL, dell'INPS, del Comando carabinieri per la tutela del lavoro e delle ASL e concordando, spesso, obiettivi e azioni con le forze dell'ordine locali.

Altro punto focale, per la costituzione delle task-force, è stato l'invio di personale ispettivo esterno, proveniente da altri Ispettorati d'Italia, in affiancamento agli ispettori locali; ciò al fine di garantire un apporto differente, di favorire il confronto, in ordine alle tecniche ispettive, e lo scambio di informazioni ed esperienze.

La validità dell'approccio proposto, con riferimento al ruolo dei mediatori culturali, trova conferma in diverse ricerche condotte negli ultimi anni dalle Istituzioni europee, che hanno segnalato il dilagare in Italia del fenomeno in questione e hanno rilevato come la diffidenza dei migranti, nei confronti degli ispettori e delle forze dell'ordine, sia un importante ostacolo da superare.

Quasi sempre gli sfruttati, infatti, sono migranti privi di permesso di soggiorno o con valido permesso di soggiorno, ma quest'ultimo è soggetto a rinnovo, pertanto, a causa dello sta-



to di necessità in cui versano, sono facilmente ricattabili e restii, per mancanza di fiducia, a ricorrere alla polizia o alla pubblica autorità e ad affidarsi al sistema giudiziario.

Tra le ricerche che maggiormente hanno contribuito a descrivere il fenomeno in questione, si segnala il report dell'European Union Agency (FRA) di settembre 2017 che ha messo in luce i **fattori di rischio** che favoriscono l'insorgere di situazioni di sfruttamento lavorativo in Italia:

- povertà e mancanza di famiglia o di una rete di protezione sociale;
- quanto descritto al punto a) implica che lo straniero tenda ad aggregarsi a gruppi di concittadini, con cui condivide lingua, usi e costumi, pertanto, il caporale spesso è uno di loro;
- il diritto a risiedere legalmente in Italia.

L'indagine, basata su interviste rivolte ai migranti, ha messo in luce che le **motivazioni**, che stanno alla base del fenomeno dello sfruttamento in Italia, sarebbero culturali e legali.

Secondo alcuni datori di lavoro, infatti, è corretto riservare al lavoratore straniero un trattamento diverso rispetto al cittadino italiano.

La necessità, inoltre, che i migranti, per ottenere un'assunzione regolare, debbano risiedere legalmente in Italia e avere il permesso di soggiorno, situazione che si ripresenta nel momento del rinnovo del provvedimento, come già evidenziato, pone il lavoratore in una situazione di estrema vulnerabilità.

Gli intervistati hanno denunciato: problemi con la retribuzione, mancanza di un contratto a norma di legge, orari di lavoro in violazione della normativa, assenza di coperture in caso di malattia, mancanza di adeguate misure di sicurezza e di salute, condizioni abitative pessime, mancanza di frequenti ed efficaci ispezioni sul lavoro.

L'arma vincente dei progetti ALT Caporalato! e SU.PR.EME. Italia, che ha reso gli interventi maggiormente efficaci rispetto a quelli proposti da altri progetti e adottati nel corso dell'attività ordinaria, pertanto, va senza dubbio ravvisata nell'aver affiancato, all'attività repressiva, l'azione di supporto dei mediatori culturali aventi il compito di: agevolare la comunicazione, descrivere ruolo e competenze dell'INL, informare i lavoratori dei propri diritti e dei sistemi di tutela previsti dall'ordinamento giuridico.

Preliminarmente, gli ispettori e i mediatori individuano lo status giuridico del lavoratore, si accertano che abbia vitto e alloggio e che non abbia necessità di cure mediche; in caso venga

riscontrato che lo stesso versi in una situazione di pericolo, vengono attivati i meccanismi di messa in protezione delle vittime con segnalazione all'anti-tratta.

Spesso, nella comunicazione di notizia di reato, vengono messi in evidenza gli elementi che possano indurre il Pubblico ministero a fornire parere favorevole per il rilascio del permesso di soggiorno speciale, previsto dagli articoli 18 e art. 22 del Testo unico sull'immigrazione.

In alcuni territori l'ottima sinergia creata fra gli ispettori, le altre forze impiegate negli accessi ispettivi e i mediatori culturali, ha determinato un circolo virtuoso, per effetto del passaparola tra i lavoratori; questi ultimi, in molti casi, infatti, si recano spontaneamente presso gli Ispettorati per denunciare.

È stato dimostrato, inoltre, che il modello multi-agenzia rappresenta lo schema ideale per la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, com'è accaduto nel distretto tessile di Prato.

In quell'area le task-force del progetto ALT Caporalato! hanno cominciato ad operare all'indomani della morte di Luana D'Orazio e hanno progressivamente conseguito risultati notevoli in termini di intelligence, coordinamento degli interventi e risultati; sono state diverse, infatti, le sospensioni delle attività aziendali dovute a violazioni in materia di sicurezza.

La presenza costante dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, grazie alle task-force che hanno sopperito alla carenza di personale dell'ITL Prato, ha determinato l'inizio dello sgretolamento del muro di omertà, dovuto alle intimidazioni subite dai lavoratori, come descritto da diverse indagini giornalistiche e istituzionali.



Allo stesso modo sono stati importanti i risultati conseguiti nelle province di Foggia e di Caserta, dove il fenomeno in questione si presenta fortemente radicato e capillare.

Con riferimento al modello d'intervento proposto, inoltre, è opportuno rilevare che sin dagli esordi dei progetti nel 2020, gli ispettori del lavoro hanno espresso apprezzamenti per l'apporto dei mediatori culturali, in quanto hanno rilevato un miglioramento dei risultati delle ispezioni, sia in termini qualitativi che quantitativi; ciò ha indotto l'INL a siglare un protocollo d'intesa con OIM a marzo 2021, per garantire attività di supporto agli ITL anche al di fuori dell'ambito delle attività progettuali.

Anche grazie a tale strumento, che potremmo definire un moltiplicatore dei risultati positivi conseguiti con i progetti, al pari della creazione dei coordinamenti permanenti sui territori tra le diverse autorità competenti in materia, costituiti inizialmente in occasione delle task-force, il rapporto annuale dell'INL del 2021 ha evidenziato che le vittime di sfruttamento accertate dall'Ispettorato sono **2.192** (con un incremento del 18% rispetto al 2020), tra essi **380** sono stati i lavoratori provenienti da Paesi extra-UE, privi del permesso di soggiorno, **1.680** i lavoratori in nero e **418** i datori di lavoro deferiti all'Autorità giudiziaria da parte del personale ispettivo e del Comando CC Tutela Lavoro.

Dalla lettura dei dati, infine, emerge che i settori produttivi in cui si concentrano maggiormente le vittime di sfruttamento sono l'**agricoltura** (11%) e l'**industria** (3,7%).

I dati delle task-force svoltesi nel 2022 non sono ancora consolidati ma la fine delle restrizioni, dovute alla pandemia, ha consentito di

organizzare un maggior numero di task-force, circostanza che, unitamente al consolidamento del modello multi-agenzia, determinerà di sicuro un ulteriore incremento dei risultati.

Gli obiettivi ad oggi raggiunti sono incoraggianti, in quanto indicano che l'approccio adottato è corretto, ma siamo lontani dall'eradicazione del fenomeno o, semplicemente, dal suo contenimento, innanzitutto, a causa della carenza di personale.

In base all'ultimo rapporto annuale, i numeri del personale in forza presso le Amministrazioni preposte alla vigilanza in materia di lavoro, al 31 dicembre 2021, risultano essere assolutamente non proporzionati rispetto al numero di aziende attive:

- 2.294 ispettori civili dell'INL, dei quali 240 tecnici;
- 942 ispettori dell'INPS;
- 223 ispettori dell'INAIL;
- 389 militari dell'Arma, (il 10% del complessivo personale ispettivo) prevalentemente destinati a funzioni di polizia giudiziaria.

Il numero di ispettori, infatti, nonostante le immissioni in servizio previste per il 2022 e il 2023, primo, vero, segnale concreto di attenzione alle problematiche del mondo del lavoro, dopo decenni, è assolutamente insufficiente per poter garantire il controllo delle imprese operanti su tutto il territorio nazionale e assicurare il rispetto della normativa in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

Il quadro delineato trova conferma dal rapporto di una task-force di esperti dell'ONU, che sta per essere pubblicato, di cui di recente è stata diffusa un'anteprima.



Il working group, costituito da 5 esperti, ha avuto il compito di redigere un documento, al termine di un tour che ha interessato Taranto, Foggia, la Val d'Agri, Brindisi, Prato e Roma, tra settembre e ottobre 2021, sullo stato dello sfruttamento lavorativo e dei conflitti ambientali, con indicazioni per imprese ed enti pubblici.

Il rapporto descrive condizioni di sfruttamento al limite della schiavitù nel settore manifatturiero nel distretto di Prato e nel settore agricolo nell'agro pontino e nel foggiano.

Le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori sfruttati vengono definite "disumane", gli stessi sono "segregati" e "discriminati"; pertanto, hanno come punto di riferimento, per qualsiasi necessità, il caporale.

Gli sforzi dello Stato risultano del tutto insufficienti, nonostante strumenti forniti dalla legislazione, come la legge n. 199 del 2016 sul caporalato e il "Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020 - 2022" che si esplica anche con i progetti ALT Caporalato! e SU.PR. EME. Italia.

La legge n. 199/2016, in particolare, ha determinato un aumento del numero delle sentenze dei tribunali ma ancora non è nota la sua efficacia in termini di deterrenza.

Il report ha raccolto anche alcune segnalazioni degli ispettori in ordine all'efficacia delle norme in vigore, ad esempio la sanzione che prevede il sequestro e, quindi, la chiusura dell'attività, viene facilmente elusa in quanto il proprietario riapre l'attività con un'altra ragione sociale.

Altro *vulnus* della norma incriminatrice è da ravvisarsi, per quanto riguarda l'art. 603-bis, nella difficoltà di dimostrare la reiterazione della mancata corresponsione della retribuzione; accade, infatti, che il caporale o il datore di lavoro diano indicazioni sulle informazioni da fornire agli ispettori, in caso di accesso ispettivo, al fine di rendere carenti le dichiarazioni rese.

Il report del working group si conclude con numerose raccomandazioni rivolte allo Stato italiano che, sebbene non abbiano un'efficacia vincolante, destano allarme e non possono passare inosservate: "Il gruppo di lavoro è preoccupato per la mancanza di solidi meccanismi giudiziari e non giudiziari per cercare un rimedio efficace agli abusi dei diritti umani legati alle imprese. Ciò significa che le imprese spesso agiscono nell'impunità".

Rileva, infine, il report che l'Italia, a differenza di quasi tutti gli altri Paesi dell'Unione Europea, non si è dotata di un'Istituzione nazionale per i diritti umani (NHRI) e che, inoltre, il Punto di Contatto Nazionale (PCN) dell'OCSE, incardinato presso Ministero dello Sviluppo Economico dal 2004, è poco noto.

Altra carenza riscontrata dal working group, è l'assenza di una legge sulla due diligence obbligatoria in materia di diritti umani, come previsto dalla proposta di direttiva della Commissione europea sulla due diligence di sostenibilità delle imprese, e l'apertura di un confronto a livello internazionale sulle problematiche oggetto dell'indagine del working group. ■



---

### Link di riferimento

- <https://www.valigiablu.it/onu-sfruttamento-lavoro-italia/>
- <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Pubblicata-la-relazione-attivita-INL-2021-12082022.aspx>
- Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives | European Union Agency for Fundamental Rights (europa.eu): <https://fra.europa.eu/en/country-data/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives>

---

[\*] Funzionario ispettivo in servizio presso la Direzione Centrale Tutela, Vigilanza e Sicurezza del Lavoro dell'INL – Referente del progetto "ALT Caporalato!". Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

## Roma-Terni andata e ritorno

di Fadila

Qualche giorno fa ho incontrato un caro amico dall'aspetto quasi irriconoscibile. Il suo volto esprimeva sbigottimento e rabbia. Parlando ho capito il perché.

Ho letto la notizia, mi ha detto, che i due terzi dei vincitori del recente concorso per ispettore del lavoro, quasi tutti meridionali, hanno rinunciato all'assunzione non solo negli uffici delle città del nord, ma addirittura in quelle del sud, Napoli, Bari, Catanzaro, tanto per citarne qualcuna. Una notizia incredibile dopo che la stessa stampa ci ha riempito la testa della grande disoccupazione intellettuale del meridione che spinge tanti giovani a tagliare le proprie radici per andare a cercare fortuna all'estero. Qualche autorevole burocrate ha individuato la causa nella lontananza della sede di servizio dalla loro residenza con tutte le difficoltà che ciò comporterebbe. Se è questa la causa della rinuncia allora la denuncia della stampa sulla fuga all'estero è una grossa balla; se questi non hanno voglia di fare qualche centinaio di chilometri, figuriamoci se si avventurano verso l'ignoto dopo un percorso tante volte più lungo.

Come tu sai anch'io ho lavorato in quella struttura, iniziando tanti anni fa. Ricordo quando il postino mi consegnò una raccomandata, un foglio piegato in tre, chiuso da un punto metallico. Nel leggere il contenuto ho fatto un salto di gioia e sono corso ad abbracciare mia madre per darle la notizia che avevo vinto un concorso pubblico; finalmente uno stipendio, seppur modesto, perché a quei tempi era da fame e uno status di cui fregiarmi. Era soprattutto la fine della dipendenza dai miei che mi avevano fatto studiare e tenuto in carico, stringendo, come si usava dire allora, la cinta che era arrivata all'ultima asola.

Ero stato fortunato rispetto a tanti altri diretti al nord perché la destinazione era Terni, una sede non troppo distante che mi aveva messo in condizione di scegliere se trasferirmi o fare il pendolare. Per i tanti interessi che avevo nella mia città, scelsi la seconda opzione, così per due anni ho fatto avanti e indietro, per sei giorni la settimana. Mi alzavo alle cinque e dopo mezz'ora uscivo da casa. L'autobus carico di un'umanità dolente mi portava alla stazione poco prima della partenza del treno in attesa sempre allo stesso binario che mi conduceva a destinazione dieci minuti prima dell'inizio dell'orario d'ufficio. Tornavo a casa intorno alle sei pomeridiane, tranne due giorni in cui c'era lo straordinario obbligatorio. Allora il mio rientro era intorno alle nove di sera.

Il viaggio all'inizio è stato veramente duro perché non conoscevo nessuno e il tempo lo passavo cercando di dormire; un modo non tanto per riposare quanto per cercare di evadere da quella realtà, almeno un poco. Una volta ho pagato caro quest'assuefazione incontrollata perché per chissà quale motivo allo stesso binario non c'era il treno giusto ma quello diretto a Genova. Salii senza rendermene conto, seguendo l'abitudine

acquisita; come il solito mi sono appisolato e quando, dopo circa un'ora, mi sono svegliato per i riflessi condizionati acquisiti, stava entrando nella stazione di Civitavecchia.

L'isolamento era durato poco; mi ero accorto, infatti, che c'erano tanti altri pendolari, per lo più impiegati e insegnanti, che scendevano lungo il percorso ferroviario per andare al lavoro a Spoleto, Orvieto, addirittura ad Ancona. Pian piano abbiamo fatto gruppo rendendo più piacevole il viaggio. Sono nate tante amicizie durevoli e anche rapporti sentimentali perché l'uomo ha la capacità di adattarsi anche alle situazioni più difficili. Quando ho preso servizio, ho liberato il posto a un collega che mi ha accolto con grande entusiasmo. Il mio arrivo, infatti, significava il suo rientro a casa poiché in quel periodo c'erano concorsi a raffica e i ricambi avvenivano in media ogni paio d'anni. Sarei potuto tornare nella mia città anche sei mesi prima, quando erano arrivati i nuovi, ma per spirito cavalleresco, come allora si usava, ho ceduto il mio posto a una collega che aveva appena preso servizio perché a Roma aveva lasciato due bambine.

È vero che negli ultimi tempi nei miei sogni o incubi sentivo il rumore delle ruote del treno sui binari come un'ossessione, ma alla fine non ho mai disprezzato quell'esperienza e come avviene per noi umani, col passare del tempo sono svaniti gli aspetti negativi lasciando nella mia memoria solo ricordi piacevoli. Devo ribadire che sono stato più fortunato di tanti altri che nel corso dei decenni sono andati in sedi molto più lontane e ci sono rimasti più a lungo. E questi, oggi, rifiutano in massa un posto che dà una retribuzione, tutto compreso, meno disprezzabile di quella da me percepita all'epoca, un posto stabile e una pensione assicurata. Poi, vieni a dirmi se non c'è da essere incazzato. ■

