



# LAVORO@CONFRONTO

## Soffrire di lavoro...

**Un anno pieno di sfide**

Matteo Ariano

**Cultura della sicurezza e prevenzione**

Cesare Damiano

**Una vera riforma delle pensioni deve essere lungimirante ed equa**

Domenico Proietti

# Lavoro@Confronto

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

## Numero 55 • Gennaio/Febbraio 2023

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.

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

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

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

# Sommario:

|  |       |
|--|-------|
| <b>Un anno pieno di sfide</b><br>Matteo Ariano   | p. 3  |
| <b>Cultura della sicurezza e prevenzione</b><br>Cesare Damiano   | p. 4  |
| <b>Una vera riforma delle pensioni deve essere lungimirante ed equa</b><br>Domenico Proietti                 | p. 7  |
| <b>Il gioco del ping pong</b><br>Fabrizio Di Lalla   | p. 9  |
| <b>Soffrire di lavoro...</b><br>Stefano Olivieri Pennesi   | p. 10 |
| <b>La vertenza dell'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale in Spagna</b><br>Pilar Seoane          | p. 16 |
| <b>Il riposo domenicale</b><br>Pietro Napoleoni  | p. 18 |
| <b>L'attuazione del PNRR nel percorso di riforma della Pubblica Amministrazione</b><br>Sara Vizin            | p. 21 |
| <b>Vite sotto il controllo nel panopticon di Amazon</b><br>Matteo Ariano                                     | p. 23 |
| <b>La Fondazione D'Antona verso l'iscrizione nel Registro Unico del Terzo Settore</b><br>Claudio Palmisciano | p. 25 |
| <b>La lezione del Rana Plaza</b><br>Deborah Lucchetti  | p. 27 |
| <b>L'evoluzione del lavoro nei secoli</b><br>Fabiano Roma  | p. 31 |
| <b>Effemeridi</b><br><b>La Svezia ci fa un baffo</b><br>Fadila   | p. 35 |

# Un anno pieno di sfide

di Matteo Ariano [\*]



Il 2023 si è aperto, per la Fondazione, con sfide importanti. Dopo un 2022 in cui abbiamo svolto molte attività, cercando di fare rete con altri soggetti, nel 2023 ci aspetta una scadenza importante: l'iscrizione al Registro Unico del Terzo Settore (RUNTS) e la registrazione della Fondazione come Ente del Terzo Settore.

Nel corso del 2022 abbiamo molto dibattuto al nostro interno sulle modifiche statutarie necessarie, avvalendoci anche del supporto di professionisti del settore, per poter presentare domanda di iscrizione. Così, nelle scorse settimane abbiamo finalmente tenuto un'assemblea straordinaria per poter approvare formalmente il nuovo statuto e avviare la pratica di iscrizione al RUNTS. Uno dei punti salienti del nuovo Statuto – che ora passa al vaglio del RUNTS – è la possibilità di iscriversi alla Fondazione anche per dipendenti di enti pubblici che svolgono compiti istituzionali in materia di diritto del lavoro e di legislazione sociale. Questo consente alla Fondazione di mantenere salde le proprie radici nella propria compagine di riferimento, quella del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle sue due agenzie strumentali, ma anche di ampliarla a chi, sempre in ambito pubblico, svolge attività simili o affini. È un modo con cui la Fondazione vuole aprirsi all'esterno senza snaturare il proprio essere, che è quello di soggetto incentrato sul mondo del lavoro e sulle sue molteplici problematiche e sfaccettature. Una volta che l'iter di iscrizione si sarà concluso, si aprirà quindi una nuova pagina, con l'obiettivo di traghettare la Fondazione nel futuro.

A proposito di sfide: un'altra sfida sembra profilarsi all'orizzonte per la compagine amministrativa che si occupa di lavoro. Nelle scorse

settimane, difatti, è trapelata da più parti l'intenzione governativa di considerare tramontata l'esperienza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e di riportare l'intera struttura di quest'Agenzia nell'alveo ministeriale. Senza entrare nel merito di questa scelta – perché le scelte politiche non sono mai totalmente giuste o sbagliate –, ciò che lascia perplessi è il silenzio che la circonda. Negli anni che hanno preceduto sia l'approvazione della legge delega che il decreto legislativo 149 ci fu dibattito: incontri tra Governo e parti sociali, assemblee di lavoratori, manifestazioni, articoli di stampa e altro. Insomma, fu una scelta preceduta e accompagnata da un'ampia discussione; dopodiché, il decisore politico – nel bene o nel male – assunse una scelta. Stupisce, invece, che una scelta così importante, che non investe semplicemente una singola struttura burocratica ma le attività che sono svolte, attività che impattano sulla vita di imprese e lavoratori, avvenga senza un adeguato dibattito.

In un editoriale di qualche mese fa, auguravo che le riforme del lavoro – in quanto impattanti sulla vita quotidiana di tutti i cittadini – non rispondessero a una logica "tribale" o "feudale" della democrazia, ma che fossero improntate all'interesse della Nazione. Ciò che ha permesso a molte norme scritte nel passato di continuare a sopravvivere, pur in nuovi contesti sociali ed economici cambiati, è proprio la capacità di avere uno sguardo lungo, proiettato oltre convenienze e contingenze immediate. Questo accade nel momento in cui la Politica (con la "P" maiuscola) guarda all'interesse della "πόλις" e ha la capacità e la forza di confrontarsi sul serio con tutte le istanze che provengono dalla cittadinanza, facendo poi scelte che cerchino di fare sintesi fra i vari interessi in gioco, senza guardare solo a singoli raggruppamenti. ■



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

# Cultura della sicurezza e prevenzione

Alcune proposte per il ruolo strategico dell'INAIL

di Cesare Damiano [\*]



Lo scorso 13 dicembre si è svolto un importante convegno organizzato dalla Fondazione Massimo D'Antona e dalla Fondazione Bruno Buozzi, dal titolo "Un Nuovo Patto per il Lavoro su Salute e Sicurezza". Tra i temi introdotti dal Presidente della Fondazione D'Antona, Matteo Ariano, tutti di rilevante importanza, ce n'è uno che reputiamo strategico per le funzioni dell'Inail, in particolare sul tema della progettazione e della formazione per una nuova cultura della sicurezza.

E a proposito di una nuova cultura della sicurezza, condividiamo con il Ministro del lavoro, Marina Calderone, che ha aperto un tavolo con le parti sociali sulla sicurezza, la priorità della scelta basata sulla prevenzione che raccoglie la proposta di Cgil Cisl e Uil di mettere a punto una strategia più ampia e dare risposte in termini complessivi.

Serve, infatti, un'alleanza tra sindacato, imprese e istituzioni per fare prevenzione e formazione negli ambiti produttivi in cui avviene la maggioranza degli infortuni mortali, destinando più risorse alla prevenzione e alle prestazioni in favore degli infortunati. Una strategia che, dunque, parta dalla formazione nelle scuole, creando la cultura della sicurezza, ma soprattutto che punti alla prevenzione nei luoghi della produzione. Riteniamo, però, che soltanto partendo dall'analisi dei dati si possano individuare le aree di rischio e definire, di conseguenza, i criteri di priorità per orientare le politiche dell'Inail. Partiamo quindi dai dati: purtroppo l'ultimo bollettino gennaio-dicembre 2022, fornisce un quadro preoccupante. A fronte di una ripresa economica, che ha fatto registrare un aumento del Pil al 3,9% nel 2022, gli infortuni sono aumentati del 25,7% mentre sono in calo i decessi sul lavoro. Nel 2022 si sono rilevate complessivamente 697.773 denunce di infortunio, il 25,67% in più rispetto all'anno precedente. 1.090 sono state le denunce di infortunio con esito mortale, a fronte delle 1.221 denunce rilevate nel 2021 (-10,73%). A questo proposito va considerata l'incidenza delle morti da covid in forte diminuzione nel 2022. In aumento anche le patologie di origine professionale denunciate, che sono state 60.774, il 9,9% in più rispetto al 2021 (55.288).

Emergono, inoltre, gli infortuni legati alla mobilità sostenibile (incidenti con monopattini, biciclette ecc.). Quest'ultimo dato relativo agli infortuni nel tragitto casa-lavoro-casa è in aumento rispetto al 2021, quando le vittime sono state 248. Rileva inoltre l'aumento dei decessi fra i più giovani. Sono stati 196 nella fascia di

età fra i 25-39 anni (153 nel 2021) e 22 fra gli under 20 (10 nel 2021). Questa statistica ci fa riflettere sull'importanza di una formazione continua (lifelong learning), che cominci dai banchi di scuola.

A fronte di queste rilevazioni, ci chiediamo cosa fare per rendere più effettiva la sicurezza sul lavoro. Non esistono formule semplici per affrontare un problema complesso come la salute e sicurezza sul lavoro e gli infortuni. L'Istituto sta facendo molto, ma possono esserci spazi ulteriori in considerazione degli utili di bilancio miliardari.

Se restituissimo, in quota parte, le abbondanti risorse risparmiate a imprese e lavoratori, potremmo invertire la rotta rispetto al crescere degli infortuni e delle malattie professionali, testimoniato dalla cruda realtà delle tre morti sul lavoro che si verificano ogni giorno.

Infatti, dai principali risultati del bilancio di previsione 2023, risulta che l'avanzo finanziario è stimato in oltre 1.550 milioni di euro, determinato principalmente dall'incremento di 327 milioni delle entrate di natura contributiva (+4,04% rispetto al dato assestato 2022), in virtù degli effetti positivi della ripresa economica, e un aumento di 90 milioni (+1,92% sull'analoga voce del 2022) delle spese per prestazioni economiche a beneficio di infortunati e tecnopatici, dovuto principalmente alla rivalutazione delle rendite e alla crescita del fenomeno infortunistico.

La giacenza di cassa depositata in Tesoreria centrale (a rendimento zero) è quantificata, al 31 dicembre 2023, nell'ammontare presunto di 36,7 miliardi di euro e mette in luce il permanere di un sistema di vincoli normativi che

continua a incidere sulle potenzialità operative dell'Istituto e, in ultima analisi, sulla sua piena autonomia.

In sostanza, le disponibilità liquide depositate presso la Tesoreria dello Stato non sono fruttifere, ma rispondono a esigenze di finanziamento del fabbisogno finanziario dello Stato. I soldi ci sono, ma i Ministeri vigilanti, in particolare il MEF, impediscono che vengano utilizzati perché si tratta di risorse che fanno parte della contabilità dello Stato. In questo modo, non investendo maggiormente sulla prevenzione, è come se si imponesse una tassazione occulta alle imprese.

Occorre pertanto rimuovere questo ostacolo dando più autonomia di spesa all'Inail.

Riteniamo opportuno sottolineare che l'Istituto, in quanto un Ente pubblico non economico, non dovrebbe creare avanzi finanziari di tale portata, essendogli ampiamente riconosciuta



autonomia gestionale, organizzativa e contabile, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, il primo dei quali consiste proprio nel garantire l'equilibrio di bilancio.

Eventuali modifiche normative che rendessero disponibile una quota parte delle liquidità, riducendo l'importo dei versamenti in Tesoreria, potrebbe conferire una considerevole autonomia gestionale anche in materia di investimenti, soprattutto nelle funzioni tipiche già svolte da un'assicurazione sociale qual è l'Inail (a titolo esemplificativo: costruzione di nuovi edifici scolastici, costruzione di poli per l'infanzia, iniziative di elevata utilità sociale. L'impatto degli investimenti immobiliari sui territori può contribuire allo sviluppo di realtà locali e alla crescita dell'occupazione.

Dalla lettura del parere del Civ (Consiglio di indirizzo e vigilanza) al bilancio di previsione risulta auspicabile l'avvio di un *iter* di revisione

e miglioramento delle prestazioni di carattere economico per gli infortunati e i tecnopatici.

In particolare, pensiamo sia necessario l'abbassamento del grado minimo di inabilità permanente per la liquidazione dell'indennizzo in capitale del danno biologico, estendendolo anche alle menomazioni del 4 e 5%, finora in franchigia.

Questa estensione della tutela risponderebbe all'esigenza di fornire una risposta a tanti lavoratori vittime di infortuni per danni attualmente privi di un adeguato indennizzo, pur in presenza di una menomazione permanente dell'integrità psico-fisica comunque di rilievo. Con una proposta di variazione normativa riteniamo necessario l'adeguamento degli indennizzi in capitale e delle rendite al costo della vita. Innalzando il punto base unitario, si aggiornerebbero i valori del 2000, che erano basati sull'importo dell'assegno sociale stabilito nel 1999, non più in linea con il costo della vita attuale, nonostante gli adeguamenti periodici effettuati sulla base degli indici dei prezzi al consumo delle famiglie.

Del resto, non possiamo dimenticare la perdita dei tre ragazzi impegnati nei percorsi di alternanza scuola lavoro – Lorenzo Parrelli, 18 anni; Giuseppe Lenoci, 16 anni; Giuliano De Seta 18 anni – che impongono di trovare dei correttivi, a cominciare dalla selezione delle aziende che accolgono gli studenti. Il Ministro del Lavoro, in occasione della conferenza stampa di presentazione del nuovo bando ISI, ha annunciato la creazione di un Fondo per i familiari

degli studenti vittime di infortuni, allo scopo di fornire un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado, Università, compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e formazione professionale, a seguito di infortuni mortali verificatisi in occasione dell'attività formativa.

Il Ministro Calderone ha fatto riferimento anche all'estensione della tutela assicurativa piena (oggi circoscritta solo alle esperienze tecnico scientifiche, alle esercitazioni pratiche o di lavoro) per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado, in omogeneità con la tutela Inail garantita ai lavoratori dipendenti, comprendendo anche l'infortunio *in itinere*. La proposta amplia inoltre la tutela degli alunni e studenti per tutti gli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di istruzione e loro pertinenze o nell'ambito delle attività programmate dalle scuole o istituti di istruzione di qualsiasi ordine

e grado con esclusione, in questo caso, degli infortuni *in itinere*.

Riteniamo, inoltre, che anche la categoria dei lavoratori domestici (colf e badanti) debba essere maggiormente tutelata attraverso lo svolgimento delle visite mediche finalizzate alla verifica dello stato di salute e sicurezza. L'Istituto potrebbe farsi carico, attraverso i medici dei servizi territoriali, degli oneri derivanti allo svolgimento delle visite mediche. Si potrebbero prevenire rischi, legati ad esempio all'esposizione ad agenti chimici, rischi biomeccanici (movimentare carichi pesanti, posture incongrue, movimenti ripetuti).

Oltre a rivedere alcune norme, ormai obsolete, del Testo unico del 1965, riteniamo che l'obiettivo strategico sia quello di aumentare il sostegno finanziario alle imprese virtuose che investono in prevenzione e potenziare gli stanziamenti per la ricerca. Una ricerca in grado di progettare e concepire processi che tengano in considerazione la prevenzione dei rischi correlati al lavoro, in un'ottica multidisciplinare e integrata. Se «premessa di tutto è la sicurezza sul lavoro», come ha affermato il Presidente Mattarella, in occasione della Celebrazione della Festa del Lavoro, la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore deve passare attraverso la progettazione di tecnologie che lo aiutino nei gesti (tecnologie assistive), riducendo il rischio di infortunio, e tecnologie che siano in grado di adattarsi al gesto lavorativo (tecnologie adattative). Penso alla progettazione e alla realizzazione di postazioni di lavoro più confortevoli, come le pedane auto-adattative che si alzano e si abbassano automaticamente a seconda delle caratteristiche fisiche di chi le utilizza o agli esoscheletri.

Dal 2010 sono stati messi a disposizione del sistema produttivo più di 3 miliardi di euro a fondo perduto per la realizzazione di interventi di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il 1° febbraio 2023, è stato pubblicato il bando Isi 2022 (incentivi di sostegno alle imprese) con uno stanziamento di oltre 333 milioni di euro.

Per l'anno 2023, si legge nel parere del bilancio di previsione «...si chiederà l'integrazione con un primo provvedimento di variazione al bilancio, dell'ammontare degli incentivi alla prevenzione, portandoli al medesimo importo stanziato nel 2022».

Oltre a questi incentivi, attraverso l'oscillazione per prevenzione, l'Istituto premia con uno "sconto" le aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi

di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. Dal 2010 al 2021, oltre 417.500 aziende hanno beneficiato di sconti sul premio, per complessivi 2,7 miliardi euro.

Destinatari di queste misure sono le piccole e medie aziende, mentre con riferimento ai grandi gruppi industriali, l'Inail, dall'aprile 2022, ha promosso appositi protocolli di intesa per l'esecuzione dei singoli interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Per una diffusione sempre più capillare della cultura della prevenzione, gli ambiti di collaborazione definiti dai protocolli si articolano in programmi straordinari di formazione, progetti di ricerca e sperimentazione di soluzioni tecnologiche, di sviluppo di strumenti e modelli organizzativi avanzati di analisi e gestione dei rischi e iniziative congiunte di comunicazione e promozione della cultura della salute e sicurezza.

Con questi protocolli andiamo oltre la legge e i contratti, sfidando una realtà nella quale purtroppo si continua a morire, nonostante le evoluzioni legislative, contrattuali e tecnologiche. Attraverso la collaborazione con i sindacati e con gli altri grandi gruppi industriali vogliamo passare dalla teoria alla pratica, trasferendo nei processi produttivi la capacità di innovazione tecnologica che l'Istituto è in grado di progettare. Il Pnrr è una spinta formidabile di investimento e i cantieri che si apriranno rappresentano un'opportunità per mettere al centro della nostra attenzione la sicurezza sul lavoro, valorizzando l'impegno delle aziende virtuose che fanno investimenti, prevenzione e ricerca. Se vogliamo realizzare l'obiettivo 8 dell'Agenda sostenibile 2030, "coniugare crescita economica e lavoro dignitoso" è necessaria maggiore autonomia di spesa aumentando i fondi destinati alle imprese virtuose che fanno ricerca applicata e prevenzione.

Dobbiamo investire soprattutto sulla transizione sociale e sull'abbandono di un modello che sceglie di riparare il danno più che prevenirlo. La morte di Luana D'Orazio avrebbe potuto essere risparmiata se solo si fosse adottato un congegno in grado di bloccare l'orditoio, le cui protezioni sono state disattivate per evitare interruzioni della macchina. La crescita della produttività non può essere disgiunta dalla progettazione di tecnologie e di mezzi di produzione che incorpori il principio di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e del miglioramento ergonomico delle prestazioni. ■

---

[\*] Componente del Cda dell'INAIL, già Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

## Una vera riforma delle pensioni deve essere lungimirante ed equa

Solo con misure stabili e che agiscano su tutti i problemi si potrà riportare equità nel sistema

di Domenico Proietti [\*]



Il tema previdenziale è complesso, multidimensionale e non può essere risolto con semplici slogan. Serve un approccio che, partendo dalle politiche sociali e da quelle del lavoro, utilizzi le politiche di bilancio come uno strumento per assicurare ai cittadini italiani, giovani e meno giovani, una quietudine serena ed adeguata.

Questa complessità ci impone, quindi, di agire con lungimiranza varando una riforma vera che riporti equità sociale nel sistema. Per troppo tempo, le pensioni sono state viste solo come una spesa o, peggio, come una cassa alla quale attingere per far quadrare i conti del bilancio dello Stato. La riforma Monti Fornero è stata forse l'intervento più eclatante in tal senso, ma non l'unico, ricordiamo a tal proposito il recente blocco dell'indicizzazione che ha nuovamente penalizzato milioni di cittadini e famiglie italiane.

Per la UIL è il momento di invertire la rotta, di cambiare atteggiamento sulle pensioni. Bisogna vederle per quello che sono: un diritto dei lavoratori, costruito con anni di contribuzione, e un investimento sociale per lo stato.

Da tempo, UIL, CGIL e CISL portano avanti la loro azione per avviare una riforma del sistema che parta dalla reintroduzione di una piena e diffusa flessibilità di accesso alla pensione articolata su due canali paralleli, quello anagrafico e quello contributivo. La richiesta è semplice: chiediamo che l'età legale per l'accesso alla pensione sia riallineata con la media europea, fissando il criterio anagrafico intorno ai 62 anni di età.

Allo stesso tempo, bisogna consentire il pensionamento anticipato con il solo requisito contributivo, stabilendo che 41 anni di contributi versati siano sufficienti per accedere alla pensione.

La piena flessibilità passa anche da una valorizzazione delle differenze che ci sono tra le diverse mansioni. In tal senso, il lavoro della commissione istituzionale che doveva valutare usura e gravosità delle mansioni ha ottenuto ottimi risultati, producendo un primo elenco scientificamente ordinato di quelle professioni che, per incidenza dell'infortunistica o delle malattie professionali, hanno un impatto diretto sull'aspettativa di vita in salute di lavoratrici e lavoratori. È giunto, ora, il momento di dare piena tutela a chi ha svolto e sta svolgendo queste mansioni con una riforma della norma sugli usuranti che semplifichi le modalità di accesso e che dia esigibilità a chi ha diritto ad un accesso anticipato. Sarà, poi, necessario prevedere dei correttivi per il calcolo della prestazione sulla quota contributiva. Il lavoratore, infatti, non dovrà essere mes-

so davanti alla scelta di dover rinunciare ad una parte cospicua della propria pensione a fronte di un accesso anticipato. Questo meccanismo, implicito nel sistema contributivo nella sua logica puramente matematica, deve essere corretto per tutte quelle situazioni meritevoli di tutela.

Equità significa anche valutare le condizioni soggettive delle persone. Per questo, è necessario un intervento a tutela delle lavoratrici, per le quali si deve agire con modifiche mirate volte alla valorizzazione del lavoro di cura e della maternità riconoscendo maggiorazioni contributive per tutti i periodi impegnati in questo importantissimo ruolo sociale, anche se non coincidenti con periodi di lavoro.

È, poi, doveroso agire per tempo per sistemare le storture ad oggi esistenti nel sistema contributivo, che penalizzano i giovani e non solo. Infatti, per chi ha iniziato a lavorare dopo il 1996, le regole attuali non assicurano assegni previdenziali adeguati ed è, quindi, un obiettivo centrale quello di prevedere meccanismi, anche nel contributivo, che sappiano efficacemente integrare il reddito previdenziale, ma che al contempo valorizzino la permanenza nel mercato del lavoro conteggiando la contribuzione effettiva, i periodi di formazione e i periodi di disoccupazione non coperti da altri strumenti e che, parallelamente, tengano conto di altri periodi meritevoli di tutela, anche se non concomitanti con un lavoro, come la maternità, il lavoro di cura familiare e la genitorialità.

Un'ulteriore stortura ad oggi presente nel sistema contributivo è rappresentata dalle soglie reddituali per l'accesso alla pensione; ovvero 2,8 volte l'assegno sociale a 64 anni e 1,5 volte

a 67 anni, che impongono a chi ha carriere più deboli o discontinue di andare in pensione più tardi. Paletti, questi, che sono la negazione dei principi di solidarietà che invece dovrebbero permeare il sistema previdenziale e che penalizzano in particolare le lavoratrici.

Infine, bisogna assolutamente procedere con una revisione del meccanismo di adeguamento all'aspettativa di vita che, agendo su età di accesso e coefficienti di trasformazione, penalizza doppiamente le persone, spostando il momento del pensionamento e riducendo l'importo della pensione.

Propedeutica a questa riforma è fare un'operazione verità sulla spesa previdenziale italiana realmente sostenuta.

Separare assistenza e previdenza non è solo un fatto contabile, ma una necessità per valutare con attenzione e precisione qual è l'impatto delle singole misure. Troppo spesso, infatti, i numeri sulla previdenza sono stati usati in modo arbitrario per giustificare tagli o inasprimenti del sistema. Allo stesso tempo, è necessario modificare il modo in cui questi dati vengono rappresentati in Europa, dimostrando che la nostra spesa pensionistica è perfettamente in linea con la media europea.

Per prevenire il rischio di pensioni "povere", molto alto nel sistema contributivo, è necessario sostenere la previdenza complementare. In Italia, abbiamo uno dei sistemi migliori a livello europeo, eppure le adesioni stentano a decollare proprio tra i giovani e tra le lavoratrici, soprattutto nella piccola e media impresa.

La previdenza complementare, in Italia, rappresenta un'opportunità ed una necessità per tutte le lavoratrici ed i lavoratori. I fondi pensione italiani hanno, ormai, una storia quasi ventennale e dal 2005, anno della riforma chiave del settore, ad oggi hanno dato ottima prova della loro efficacia e trasparenza.

Infatti, nonostante le diverse crisi finanziarie che dal 2010 si sono ciclicamente riscontrate, i nostri fondi hanno continuato a crescere offrendo ottimi rendimenti a costi bassissimi, evolvendosi e strutturandosi per garantire prestazioni sempre più efficienti ai loro iscritti e diventando, così, un riferimento anche a livello internazionale per trasparenza e partecipazione degli iscritti.

Il sindacato sta sperimentando nuove forme contrattuali volte sostenere la diffusione del secondo pilastro ed i fondi si stanno dotando di strumenti comunicativi, digitali e non, sempre più efficaci, ma per un forte rilancio del sistema è necessario che il tema sia affrontato con il giusto approccio da tutte le istituzioni. In primis, serve stabilità nelle norme, in quanto

continuare a parlare di modifiche del sistema ha il grave difetto di destabilizzare i lavoratori che sono istintivamente portati a procrastinare una decisione in merito all'adesione.

In secondo luogo, uno dei principali strumenti per sostenere la previdenza complementare è quello di colmare il gap di conoscenza che oggi coinvolge trasversalmente tutti i cittadini, dispiegando importanti risorse in una massiva campagna istituzionale di formazione ed informazione.

Un altro importante strumento è rappresentato dal meccanismo del "semestre di silenzio assenso". Durante questo periodo, tutti i lavoratori non iscritti sono chiamati ad esprimere una loro preferenza, in particolare si chiede loro se non vogliono aderire. Uno strumento molto efficace che, se accompagnato ad una adeguata formazione, pone i lavoratori e le lavoratrici di fronte ad una scelta. Un sistema che, quindi, riduce la distanza tra un lontano futuro previ-



denziale ed il presente, stimolando nelle persone una valutazione e una scelta consapevole.

Azioni concrete e ben articolate, che pongano al centro il valore sociale del nostro sistema previdenziale, dando risposte concrete a tutte le persone e, soprattutto, agendo con un intervento complessivo e lungimirante che dia la necessaria stabilità al sistema.

Interventi articolati che necessitano di un confronto serio e di ampio respiro tra le parti sociali e il governo, che dovrà in tempi brevi portare ad azioni concrete e ad impegni precisi per riformare il sistema perseguendo il ripristino dell'equilibrio sociale e non solo quello di bilancio. ■

---

*[\*] Segretario Confederale UIL, Responsabile delle Politiche Fiscali, Politiche previdenziali, Coordinamento Enti previdenziali, Terzo Settore e Politiche di cittadinanza del Sociale e del Welfare*

# Il gioco del ping pong

di Fabrizio Di Lalla [\*]



Circola con sempre maggiore insistenza la voce che la Ministra del Lavoro Calderone abbia intenzione di abrogare le norme che hanno consentito l'istituzione delle due agenzie del lavoro. Al momento non sono in possesso di riscontri decisivi sulla veridicità di tale informazione o sul contenuto del progetto ministeriale e poiché sono abituato a scrivere su elementi certi dovrei astenermi dal farlo anche questa volta. E tuttavia giacché tali notizie provengono da fonti di solito ben informate e riguardano una platea molto numerosa, mi viene l'obbligo di fare alcune considerazioni.

Un dato è certo ed è davanti agli occhi di tutti. Nonostante l'impegno del personale dirigenziale e non la funzione ispettiva risulta inadeguata rispetto alle esigenze della società come lo è stata negli ultimi decenni. Quanto all'ANPAL la sua inconsistenza è incontrovertibile. Penso che oltre agli operatori e agli addetti al lavoro nessuno degli altri sessanta milioni d'italiani sappia della sua esistenza o comprenda la sua utilità. Pare che l'unico che ne ha tratto un qualche modesto beneficio sia stato il professore del Mississippi, direttore dell'ente per qualche anno. Pertanto continuare a parlarne diventa penoso per chi scrive e per i pochi che mi leggono anche perché è la sbiadita fotocopia delle strutture regionali, le cui politiche attive, peraltro, sono pressoché inesistenti.

Diverso è il caso dell'Ispettorato del Lavoro le cui carenze hanno un forte impatto negativo sulla società. I risultati dopo la creazione dell'Agenzia con il suo ampio grado di autonomia non sono stati, purtroppo, quelli sperati dal legislatore, ma va detto che quest'ultimo ne è il maggiore responsabile. Non è la prima volta che accade nel pubblico, ma il modo in cui tale creatura è stata costituita grida ancora vendetta. Infatti, avendo ceduto alle pressioni e agli interessi di parte, è stato creato un organismo debole senza le risorse necessarie, le cosiddette riforme a costo zero, con funzioni in

condominio con altre istituzioni pubbliche; per di più ultimamente tale condominio è stato allargato anche al settore della prevenzione, questa volta con le regioni. Tutto ciò ha creato un ambiente simile a una giungla in cui prevalgono le sue leggi che non sono certo quelle della collaborazione e della solidarietà ma del più forte, come ben sanno gli operatori dell'Ispettorato del Lavoro.

Ecco, gentile Ministra, qual è il vero problema. Non tanto la forma istituzionale quanto la sostanza delle cose che in questo caso coincide con la razionalizzazione e la riunificazione delle funzioni. Il toro va affrontato per le corna, se si vuole risolvere il problema di tale importante servizio pubblico. Il ritorno al passato, dopo appena sette anni dall'ultima riforma, non sarebbe compreso né dal personale né dall'opinione pubblica e potrebbe apparire solo come un'inutile scorciatoia che non porta da nessuna parte o fumo negli occhi agli utenti; un assurdo gioco del ping pong in cui a perdere sarebbero la credibilità della politica e la tutela dei lavoratori. La questione, mi rendo conto, non è di facile soluzione perché ogni volta che nel passato qualcuno ha tentato di eliminare la dannosa dispersione funzionale, si è trovato di fronte una barriera insuperabile d'interessi disparati pronti a coalizzarsi: burocratici, politici, datoriali e perché no anche sindacali.

Occorre pertanto una solidarietà politica notevole per superare tale coacervo d'interessi altrimenti, gentile Ministra, la sconfitta è inevitabile. Se vuole aumentare il suo potere contrattuale, denunci con coraggio l'assurdità di tale situazione, coinvolga intorno a sé il personale rendendolo partecipe del progetto, mobiliti l'opinione pubblica. Forse, in tal caso, qualche possibilità di successo potrebbe anche esserci e sarebbe tutta un'altra storia. ■



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

## Soffrire di lavoro...

“tra psicopatologia del lavoro e psicodinamica”

di Stefano Olivieri Pennesi [\*]



Con particolare coraggio si intende, con questo redazionale, affrontare un tema posto, per lo più, ai margini del confronto generale sui contesti lavoristici ma, al contempo, anche nella più ampia dialettica riguardante il gravoso aspetto della “sicurezza sul lavoro” come pure sul “benessere lavorativo” nei luoghi di lavoro.

L’argomento, quindi, impatta inevitabilmente nel più ampio contesto delle articolate scienze sociali ed in particolare nell’ambito teorico delle teorie sul lavoro o meglio sulla concezione del lavoro proiettata, fondamentalmente, negli “aspetti organizzativi”.

Partendo da tali presupposti si dovrà scientemente impattare sul tema, troppe volte “celato” se non “marginalizzato”, della “sofferenza sul lavoro”, coesistendo in maniera paritaria con l’altro rilevante ambito psicosociale, rappresentato dall’altra grave sofferenza, quella per la “mancanza di lavoro”.

L’assunto dal quale partiamo si sintetizza nel fatto che l’organizzazione del lavoro rappresenta la cornice nella quale si configura anche la stretta correlazione con la “salute sul lavoro”, senza per questo tralasciare, anzi evidenziare, patologie particolari che ne possono scaturire, quali ad esempio: molestie, mobbing e violenze sul lavoro. Per tutto ciò sarebbe opportuno far anche emergere caratteristiche qualificanti di un lavoro che trova il suo fondamento nella dignità di essere svolto, da ogni individuo, anche a beneficio della società in cui ci collochiamo. Come eccelsamente recita la nostra Carta Costituzionale.

Tutto, ad ogni modo, si lega nell’ambito della “psicodinamica del lavoro” ovvero la concezione del lavoro che prima di ogni cosa rappresenta ed è soprattutto “lavoro vivo”.

Spieghiamo questo difficile e specialistico concetto prendendo spunto da uno dei maggiori studiosi di questa materia, ossia il francese **prof. Christophe Dejours**, figura di spicco nelle scienze sociali francesi, contemporanee, ma anche: psichiatra, psicoanalista, medico del lavoro ed ergonomo.

Dai suoi scritti e da una ricca produzione, possiamo desumere tra l’altro che: *La psicodinamica del lavoro definisce il lavoro come ciò che chi lavora deve cercare, inventare, trovare e aggiungere individualmente o collettivamente per poter pervenire a obiettivi di produzione che sarebbero inaccessibili se si applicassero le prescrizioni, le procedure e gli ordini ricevuti dai superiori gerarchici.* In psicodinamica del lavoro, il lavoro, quindi, è soprattutto e prima di tutto, lavoro vivo.



Secondo l’analisi *Dejouriana*, infatti, la salute psicofisica dei lavoratori è in stretto rapporto con la qualità dei rapporti di cooperazione e di dialogo all’interno di un contesto lavorativo, poiché questi ultimi favoriscono la prevenzione delle forme patologiche di sofferenza. Per tali ragioni, il lavoro e la sua organizzazione svolgono una funzione fondamentale non soltanto dal punto di vista di ciò che si produce ma anche per quanto riguarda i più complessivi processi democratici della società.

Più analiticamente è possibile asserire che esiste una interrelazione tra soggettività e lavoro, per questo è bene occuparsi non solamente di eventuali “patologie lavorative” bensì anche del piacere, della creatività, dell’accrescimento di competenze e di orgoglio per ciò che si fa e che solo il lavoro può sollecitare.

Infatti, il lavoro resta il luogo naturale della esplicazione di ogni “soggettività” ma altresì luogo di trasformazione ed emancipazione.

Se quindi lavorare non significa solo produrre valore, ma anche mettere alla prova e



trasformare se stessi, ogni luogo di lavoro deve poter garantire la salute mentale e psichica, al pari della più immediata sicurezza fisica delle persone.

### **Psicosociologia, Psicopatologia del lavoro, Psicodinamica del lavoro, Psicotecnica**

Riscoprendo il pensiero di **Dejours** si perviene all'assunto con il quale, egli stesso, ha autorevolmente criticato i presupposti delle mutazioni dell'organizzazione del lavoro, degli ultimi decenni, iniziando dalla flessibilizzazione dell'impiego, fino alla standardizzazione di procedure e protocolli, dalla inflazione e sublimazione degli strumenti di "valutazione individuale" alla ricerca spasmodica della "qualità totale". Ciò ha aumentato, in maniera esponenziale, le difficoltà di chi lavora a *«colmare lo scarto tra il prescritto e il reale»*, praticando cioè quello che Dejours definisce il "lavoro vivo" con tutto il suo portato di accrescimento personale e collettivo.

Elemento qualificante, per un moderno governo del "lavoro" in senso ampio, sarebbe quello di elaborare delle alternative all'organizzazione scientifica del lavoro (*Taylorismo*) supportandosi della Psicopatologia del lavoro, come della Psicodinamica del lavoro e della Psicosociologia, anche al fine di analizzare le condizioni che permettono al lavoro di generare piacere o, al contrario, sofferenza.

In generale, la psicotecnica e la psicologia industriale, si contrappongono al rapporto tra lavoro e salute mentale, in quanto contribuiscono alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro "dannose" per la salute mentale di chi

lavora. Inizialmente, l'altra materia contigua e coesistente, ossia l'ergonomia, è nata con l'obiettivo di "adattare" il lavoro all'essere umano, invece che l'essere umano al lavoro, come fanno la psicotecnica e la psicologia industriale.

Per tali ragioni la "ricerca ergonomica" si interessa prioritariamente all'analisi delle condizioni di lavoro (condizioni fisiche, chimiche e biologiche) e del loro potere di nuocere al corpo umano, tenendo presente la ricerca del "miglioramento" delle condizioni di lavoro, o meglio ancora della salute di chi lavora.

La psicopatologia del lavoro, di contro, si interessa principalmente degli effetti sfavorevoli del lavoro sulla salute mentale dei lavoratori e alle manifestazioni psicopatologiche che talvolta ne conseguono.

La psicodinamica del lavoro è nata da un ribaltamento della prospettiva: invece di focalizzarsi sulle malattie mentali, essa ha posto la sua attenzione sulla "normalità", cioè sui processi psichici in gioco nello scontro delle persone per evitare di giungere alla malattia mentale, nonostante le implicazioni che l'organizzazione del lavoro impone rispetto le diversità psichiche osservabili.

Esiste tutta una casistica delle strategie individuali e collettive, di difesa, ideate da chi lavora per tentare di limitare i rischi di ammalarsi, a causa del lavoro.

La conoscenza delle condizioni favorevoli, al piacere lavorativo, è indispensabile per poter concepire un'azione sensata di trasformazione dell'organizzazione del lavoro in senso favorevole alla salute mentale di chi lavora.

"Lavorare" è prima di tutto confrontarsi individualmente con un compito, avere un obiettivo da raggiungere. Per arrivarci è necessario mettere in campo un'intelligenza individuale. Lavorare non è solo produrre, significa, al contempo, plasmare se stessi

Il lavoro di ognuno è sempre, anche, relazione con gli altri: si lavora per se stessi o per qualcuno, per esempio il proprio capo; ma il mio lavoro incide pure su quello dei miei colleghi; se sono un "buon" capo, lavoro anche per i miei sottoposti; nei servizi, lavoro per un altro che può essere il cliente, lo studente, il malato, il cittadino, e la qualità del mio lavoro, inevitabilmente, ha quindi delle conseguenze dirette sugli altri.

Nel “lavorare” quotidiano, perciò, non si attua solo un’attività di produzione ma anche e sempre un’attività che riguarda il “vivere insieme”. Quando ad esempio l’operaio deve soggiacere al suo datore di lavoro o sovraordinato, tramite l’organizzazione del lavoro, con prescrizioni e ordini, recede dalla libertà di impiegare la sua intelligenza.

In tema di psicodinamica del lavoro, l’alienazione da lavoro, si sostanzia con una concorrenza tra volontà propria di un individuo (lavoratore) e volontà padronale (datore di lavoro) mediata dall’organizzazione del lavoro, che non è solo un’organizzazione della divisione tecnica dei compiti, tra chi lavora, ma anche una divisione sociale e un metodo di prescrizione tramite ordini diretti, da una parte, e gerarchia, sorveglianza, controllo, disciplina, gestione, etc., dall’altra.

Frequentemente si osserva che in fin dei conti, l’effettiva organizzazione del lavoro è il risultato di un compromesso tra chi lavora e chi fa impresa. Compromesso che varia da un’impresa all’altra, da un territorio all’altro.

Il modo in cui il lavoro deve essere svolto, secondo quali regole, in riferimento a quali modelli, con che estensione temporale, è il vero problema del lavoro nei suoi ambiti organizzativi di strutturazione.

Riconoscere l’importanza della sofferenza sul lavoro e l’importanza della salute mentale (e non solo della salute fisica) implica un mutamento radicale della “mentalità sindacale” rimanendo ancora molta strada da fare per arrivare a riconoscere i rapporti tra sofferenza e organizzazione del lavoro, al fine di orientare le rivendicazioni dei lavoratori.

Nella letteratura contemporanea, sul lavoro, ricorrono sempre svariati elementi tra loro legati: da una parte la filiazione (rivendicata o mancata quando i mutamenti prodottisi nel mondo del lavoro ampliano lo scarto tra generazioni) e dall’altra, gli effetti della mobilità sociale che possono essere dolorosi sia per chi sale (con i cosiddetti “trasfughi di classe” che si sentono colpevoli di aver tradito il proprio ambito d’origine) sia per chi discende (lo sconforto del declassamento o anche la sofferenza indotta dal precariato).

È di tutta evidenza che l’organizzazione del lavoro,

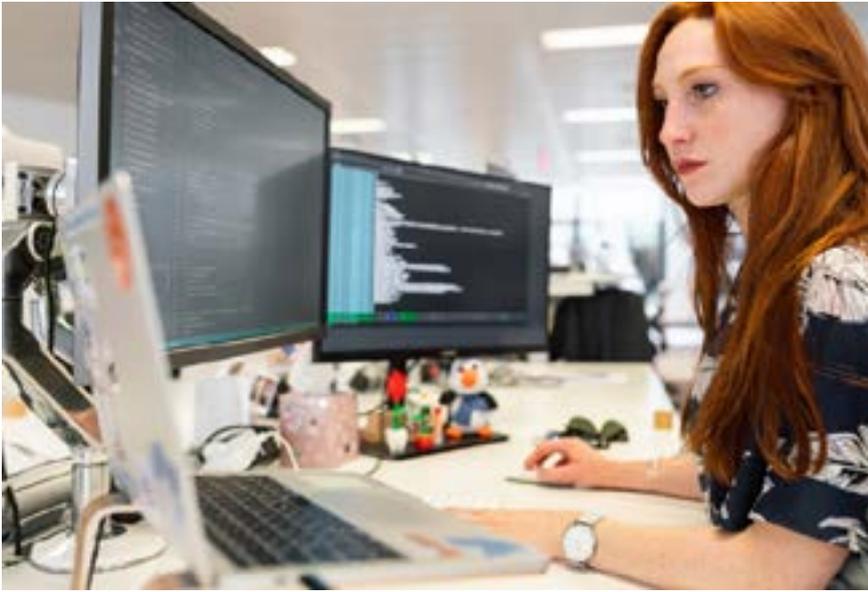
in epoca contemporanea, induce alla cesura tra generazioni nonché incrinando i relativi valori. Osserviamo che scarseggiano spazi di socialità dove poter discutere e decidere, in maniera collettiva, come reagire alle distorsioni dei rapporti tra generazioni e alle conseguenze psichiche che queste hanno sul piano personale. Ecco perché, oggi, tali questioni, quando è materialmente possibile, non trovano un altro luogo per esprimersi che non sia lo studio dello psicologo.

In conclusione, se è vero che il lavoro rappresenta un problema, la prospettiva *Dejouriana* invita ad intendere questo termine nel suo significato “etimologico” di altura che domina sul territorio circostante. In altre parole, il lavoro è un luogo strategicamente rilevante per lo sviluppo individuale e sociale e quel che vi avviene ha vasti effetti. Dalla sua organizzazione dipende la vita tanto dei lavoratori come dei datori di lavoro, quanto della società tutta. L’approccio *Dejouriano* offre validi strumenti per comprendere ed esaminare la portata delle trasformazioni del lavoro.

Il lavoro contiene in sé la promessa della possibile realizzazione personale, della emancipazione e della partecipazione attiva alla collettività sociale. Ma deve essere, altresì, ad ogni modo chiaro che esiste un rapporto “simbiotico” tra lavoro e salute mentale, con una molto frequente “strategia di difesa” che si mette in atto nei luoghi da lavoro da parte dei lavoratori stessi, ma io aggiungo, anche da parte dei medesi datori di lavoro, tale da contenere ovvero mascherare “inquietudini esistenziali”.

Prendiamo ad esempio la categoria degli “edili”, essi infatti cercano di contenere un vissuto di sofferenza da lavoro e da fatica esorcizzando “paure” insite nel mestiere svolto, in modo tale da non far emergere, in ogni istante della loro





giornata, timori sulla sicurezza, salubrità e correttezza, nel loro agire lavorativo. Questo fa sì che, inconsciamente, sorga una sorta di “eccessi di sicurezza” che però alzano, inevitabilmente, la soglia di rischio degli infortuni.

Consequentemente una condotta deliberata che al contempo permette di giustificare solamente le “fatalità” e allo stesso modo permette agli addetti edili di portare avanti le mansioni loro affidate. Una ideologia difensiva, quindi di mestiere, che risulta funzionale alla “produttività”, innescando un’apparente incoscienza di questi lavoratori quale “condotta deliberata”.

## Il lavoro sempre al centro

Per lo studioso francese *Dejours* nel lavoro non si prova solo sofferenza, ma anche piacere. Per suo tramite possono sorgere legami sociali e amicali, che sono utili alla già citata e possibile “sublimazione”. Ma il lavoro risulta, altresì, essere centrale, con argomentazioni storiche e antropologiche, anche per la costruzione di una società possibilmente, maggiormente inclusiva di quella attuale, consapevoli che non sussiste, sulla presunta “centralità del lavoro”, una sola maniera di intenderla, né vi è consenso a proposito della sua legittimazione. Una tesi, comunque, che sposa ancora la centralità del lavoro, anche rispetto ai concetti contemplati nella “psicodinamica del lavoro”, in quanto rappresenta, altresì, una centralità di tipo psichico del lavoro o meglio, al centro della vita psichica degli individui.

Non è possibile, inoltre, non tener conto che il lavoro è anche il luogo privilegiato di lotte

per l’eguaglianza, la giustizia, l’emancipazione, le pari opportunità, anche se prioritariamente nella sua forma capitalista.

L’uniformità delle condizioni di lavoro, con cui la visione Tayloristica intende rendere più produttive le industrie, hanno per effetto, paradossalmente, “la differenziazione della sofferenza” e quindi “risposte difensive fortemente personalizzate”.

In altri termini, l’organizzazione scientifica del lavoro, di stampo Taylorista “appiattisce le differenze, crea l’anonimato e l’intercambiabilità

*mentre individualizza gli uomini di fronte alla sofferenza”.*

Nel lavoro artigianale, di contro, il lavoratore ha ampi margini di scelta sui tempi di esecuzione del lavoro, sugli strumenti e le tecniche da usare, sicché può adattare, il lavoro alle sue aspirazioni e alle sue competenze. In questo caso, il lavoro e la sua organizzazione dipendono solo da chi opera direttamente. Viceversa, laddove l’organizzazione del lavoro sia rigida e fornisca ai lavoratori solo limitati se non nulli spazi di gestione del compito, sono loro a doverci adattare a quest’ultimo e non viceversa.

L’elemento sofferenza comincia quando il rapporto uomo-organizzazione del lavoro risulta critico, proprio quando cioè il lavoratore cerca di usare al meglio le facoltà intellettuali, psicosensoriali, psico-affettive di apprendimento e di adattamento, senza successo però.

A proposito dell’organizzazione scientifica del lavoro, in particolare i suoi effetti sui rapporti tra i lavoratori, è bene considerare che una delle ragioni per le quali impedisce la formazione di strategie collettive di difesa è l’estrema parcellizzazione dei compiti, a causa della quale i lavoratori non riescono a condividere con gli altri la loro esperienza.

Confrontando il lavoro ad es. in catena di montaggio con quanto avviene nei cantieri edili, citando sempre *Dejours* lo stesso scrive che “... il lavoro di squadra, partecipare ad un insieme di operazioni, il cui senso è condiviso dall’insieme dei lavoratori, rende possibile la messa in opera di difese collettive”.

Nel settore terziario, “la manipolazione psicologica” trova un uso ancora più ampio, in quanto è lo strumento più efficace per ottenere quel rispetto dei ritmi di lavoro.

Non devono sussistere pregiudizi, in merito al rapporto di causalità tra l'organizzazione del lavoro e la sofferenza delle persone lavoratrici.

Risulta particolarmente importante, anche, ricavare una conoscenza sulla materialità del lavoro, sulle condizioni fisiche in cui si svolge e anche sui rapporti di conflitto all'interno dell'azienda, in una parola, la dimensione "umana" del lavoro.

La messa a nudo della "sofferenza", e della declinazione soggettiva dello sfruttamento, può talvolta essere intollerabile e mettere a rischio il rapporto dei singoli individui prestatori d'opera, financo dell'intero gruppo, con gli obblighi organizzativi. Non di meno assistere a situazioni estreme, nei luoghi di lavoro, i più vari, è possibile pervenire alla deleteria e inumana insensibilità circa la possibile sofferenza degli altri, colleghi e sodali di lavoro, fino a cagionare stress professionale, proprio ed altrui.

Si può tollerare l'intollerabile nei contesti lavorativi? Partiamo da questa domanda retorica, e di più esiste la constatazione di un'assenza di reazione collettiva nei riguardi di un sistema di relazioni umane e lavorative che produce ingiustizia e sofferenza, soprattutto se si guarda il lato liberistico, estremo, di fare impresa.

Per tale ragione si assiste ad una progressione dei metodi ingiusti e riprovevoli nelle diverse organizzazioni di lavoro e questo certamente non avviene a dispetto della volontà dei lavoratori bensì, anche grazie al loro fondamentale contributo ed assenso, lambendo la "vulnerabilità" insita in ogni individuo.

Perciò, al fine di tentare di "proteggersi dalla sofferenza", scaturente nel lavoro, i principali protagonisti possono rendersi insensibili tanto alla propria quanto alla altrui sofferenza interiore, con risvolti frequentemente osservabili anche in contesti esterni ai luoghi di lavoro, arrivando a cagionare sindromi depressive, stress, alienazione, inettitudine, violenza.

Vi è un processo sociale diffuso che favorisce una qualsivoglia tolleranza sociale alla disonestà e all'ingiustizia, questo osservando gli attuali ambiti lavoristici, processo grazie al quale si fa passare come una condizione infelice ciò che dipende, in realtà, dagli abusi commessi da alcuni contro altri.

Il rischio è che il lavoro, nella logica neoliberista "estrema", perda la sua "centralità" tanto sul piano economico, quanto sul piano sociale e psicologico. Attraversando ed indagando maggiormente il mondo del lavoro, ci si rende conto e quindi meglio si comprendono le ragioni del successo crescente delle tesi economiche applicate al neoliberalismo, declinate all'universo lavoristico ed economico produttivo, sconfinando in una negazione del ruolo "attivo" del lavoro, per come lo conosciamo, anche in virtù dei presidi fondamentali della nostra Carta Costituzionale.

Si perviene, quindi, molto di frequente, ad una idea di riorganizzazione delle aziende ed Enti, sottoforma di "centri di profitto" ovvero in unità strutturate secondo una "direzione vocata esclusivamente agli obiettivi" e quasi mai anche interessata al benessere e al soddisfacimento umano di chi vi opera.

Se è vero, come è vero, che il lavoro può essere, al contempo, un mezzo influente, un volano al servizio dell'emancipazione umana, come dell'apprendimento permanente, e non di meno della sperimentazione di fini solidaristici e soprattutto della democrazia, allora è necessario escludere gli effetti nefasti della solitudine e sofferenza nel lavoro e per il lavoro. Esso deve essere anche e certamente la base per una società migliore.

Il lavoro può dare luogo a diverse forme di "sublimazione" intesa come elevazione di natura spirituale e morale, e che quest'ultima, può essere determinata dai legami sociali che si formano all'interno dei luoghi di lavoro che siano: amministrazioni pubbliche, fabbriche, opifici, laboratori, cantieri, studi professionali, ecc.

Tramite il lavoro gli individui accedono a luoghi di sperimentazione e di vita, ma anche





di apprendimento e riconoscimento delle gerarchie, nell'organizzazione lavorativa, e di controllo sugli obiettivi riguardanti le produzioni di beni e servizi prefissati.

## Conclusioni

Per concludere, si desidera menzionare, in questi scritti, uno studio condotto dalla Università di Oxford denominato *“Transformative Leadership”* dove viene esaminato, tra l'altro, il contesto attuale reso ancor più dinamico dall'impatto della Generazione Z, su tutti gli aspetti della società, dalla cultura ai valori, fino ad arrivare ai consumi, inducendo le imprese a trasformare se stesse rispetto le proprie strategie industriali e quindi la propria organizzazione.

Sopra di tutto rileva la necessità di rafforzare la gestione del cambiamento con una particolare attenzione al cosiddetto fattore *“Human”* ossia il capitale umano. Lo studio in questione, dell'Università dell'UK, ipotizza incrementi dei valori di successo a seguito di rilevanti trasformazioni organizzative e quindi produttive quando le persone vengono messe al centro di ogni decisione e sullo stesso livello della tecnologia e dei processi.

Pertanto, le strategie di successo sono quelle che ineriscono, in maniera sostanziale, coinvolgimento tra le persone, un possibile ascolto attivo, la costruzione di una infrastruttura sociale che vada a lambire, in modo trasversale, tutta l'organizzazione.

Per orientare questa fondamentale trasformazione, occorre quindi promuovere lo spirito creativo e imprenditoriale delle persone, ricercare nuove skills, investire nei talenti e nella *“comprensione dei loro bisogni”*.

La contemporanea azione di trasformazioni economiche, culturali, sociali e tecnologiche, sta cambiando lo scenario in cui operano le imprese, le aziende, i professionisti, come altrettanto dicasi per le Pubbliche Amministrazioni.

Vi è la necessità di evolvere continuamente. Il transito da vecchi a nuovi schemi di riferimento induce a occuparsi degli elementi valoriali, di percezione collettiva e identitaria del fattore *“organizzazione”*. Le persone in carne ed ossa rappresenterebbero, se ben unite, le componenti fondamentali per tali ineludibili trasformazioni del mondo del lavoro, anche dal punto di vista cognitivo ed emotivo.

Il decisore pubblico e la politica tutta, debbono accompagnare, con strumenti normativi, la PA e il mondo produttivo, per analizzare e comprendere al meglio i nuovi trend del mercato e ragionare sulle innovazioni tecnologiche, le quali impattano, fatalmente, sul Paese, tenendo in debito conto soprattutto il fattore umano, in particolare quello rappresentato dalla generazione Z, con un occhio attento alle sfide offerte dalle tecnologie più all'avanguardia.

In poche parole, gli ambienti lavorativi, ma direi ormai, di più, ogni ambiente di vita, dovrebbero essere concepiti per fare in modo che spazi, tecnologie, modalità di lavoro e contenuti, amplifichino l'esperienza della trasformazione integrale e globale del nostro mondo e delle nostre esistenze, proprio rispetto ad una organizzazione-riorganizzazione di luoghi e ambiti sempre più fluidi e destrutturati, siano essi di lavoro, di vita, di tempo libero, di svago, anche dal punto di vista cognitivo ed emotivo.

Concludendo, le varieguate realtà lavorative pubbliche e private, nell'immediato futuro, dovranno sapersi trasformare, con sempre maggiore frequenza e tempestività, sia per cogliere le nuove opportunità tecnologiche e umane emergenti, sia sapendo gestire le proprie capacità di flessibilizzazione organizzativa del lavoro, (citiamo a mero esempio il maggior e miglior uso del lavoro agile) utilizzando il proprio *“sentiment”* come elemento distintivo e qualificativo.

Tutto questo, evidentemente, necessita della costruzione di una innovata cultura lavoristica, incentrata sul capitale umano, che diventi determinante per accompagnare ogni tipo di trasformazione del modo di fare e promuovere il lavoro. ■

---

[\*] 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.

# La vertenza dell'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale in Spagna

di Pilar Seoane [\*]



Nel 2015 è stata pubblicata la Legge che regola il sistema dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale, tre anni dopo sono stati pubblicati i Regolamenti che hanno sviluppato formalmente il nuovo sistema e che hanno trasformato definitivamente l'istituzione in un Ente Autonomo, costringendolo a dotarsi di tutta la struttura trasversale che fino ad allora era stata di competenza dello stesso Ministero del Lavoro, nel quale era inserito. La gestione delle risorse umane, la gestione finanziaria, i contratti pubblici, l'informatica, la garanzia dei diversi servizi di tutte le unità periferiche e molto altro ancora diventano responsabilità dell'ente stesso.

Questa nuova situazione, insieme alle carenze di lunga data del sistema, ha evidenziato la necessità di stabilire una analisi di base del sistema e di definire il gruppo di misure necessarie per correggere le varie carenze.

Il nostro Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale ha circa 3.100 dipendenti, compresi tutti i gruppi, gli Ispettori, i Sottoispettori e il personale tecnico e amministrativo, e dispone di 72 centri di lavoro in ciascuna delle province e delle Comunità autonome del Paese. Questa dispersione e la storica mancanza di coesione del personale hanno reso inizialmente necessaria la ricerca di soluzioni in grado di superare queste due peculiarità per quanto riguarda la rappresentazione del personale.

Come primo passo, è stata creata una piattaforma dei lavoratori che riunisce le diverse

organizzazioni sindacali maggioritarie, quelle legittimate elettoralmente, e anche le diverse associazioni professionali attive all'interno dell'organizzazione. L'idea era quella di riunire tutte le organizzazioni in grado di rappresentare la forza lavoro, a prescindere dalla prospettiva da cui ciò avveniva. L'obiettivo era quello di evitare la dualità della contrattazione che era stata praticata per anni dall'amministrazione e che era servita solo a indebolire l'organizzazione e ad accentuare la divisione della forza lavoro.

In questa sede la piattaforma ha fatto l'analisi iniziale che è servita da guida per la nego-



ziazione richiesta al Ministero del Lavoro. Nel luglio 2021 è stato raggiunto un accordo con il Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale. Un accordo firmato dalla Direzione Generale dell'Agenzia e ratificato dal Segretario di Stato per l'Occupazione e dal Ministro stesso.

L'accordo aveva quattro basi fondamentali:

- **Sanare la grave carenza di personale**, particolarmente accentuata nel settore del personale tecnico/amministrativo.
- Dare corpo ai servizi centrali con **una struttura adeguata**, creando gli organi necessari e **migliorando la direzione e il coordinamento dell'agenzia**.
- **Superare le carenze di risorse materiali e tecniche**. La mancanza di una struttura e di una gestione informatica è stata la carenza più evidente, ma ci sono altre carenze più interne che ostacolano una gestione adeguata.
- **Fornire al personale un orizzonte futuro**, un orizzonte di miglioramento, con una **carriera professionale e aspettative di miglioramento** che favoriscano un certo grado di **fidelizzazione del personale** ed evitino la riduzione permanente del personale che lascia il sistema.



I vertici politici del Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale, dopo aver chiuso l'accordo, ci hanno chiesto una certa quantità di tempo per specificare due aspetti ritenuti essenziali: il **miglioramento del bilancio e l'approvazione del Piano strategico per il sistema ispettivo 2020-2023**.

Il budget 2022 ha consentito un miglioramento di oltre 24 milioni di euro che potrebbe finanziare tutte le misure correttive incluse nell'accordo. Il Piano strategico è stato approvato alla fine del 2021.

Sorprendentemente, pur essendo stata dimostrata la massima flessibilità da parte della rappresentanza del personale, pur avendo il budget, pur avendo i principi di gestione che giustificavano le misure incluse nell'accordo, pur avendo l'obbligo legale di affrontare le modifiche necessarie, pur avendo tutte le ragioni che si possono immaginare, **il tempo passa e 18 mesi dopo la firma dell'accordo, nessuna delle due misure è stata attuata**. Il miglioramento del bilancio del 2022 è stato sprecato e abbiamo perso un anno e mezzo in cui la situazione ha continuato a peggiorare, partendo dal

presupposto che i carichi di lavoro non fossero più in crescita.

**Negli ultimi mesi, anche il dialogo è fallito**. Tutto è stato nascosto sotto una cappa di silenzio che sembrava scommettere sulla sepoltura dell'accordo. L'unica motivazione fornita è stata che la questione è nelle mani del Ministero delle Finanze e della Pubblica Amministrazione.

In queste condizioni, **era impossibile evitare il conflitto e, insieme ad esso, l'indizione di tre giorni di sciopero il 21 dicembre, il 25 gennaio e il 22 febbraio. Scioperi di 24 ore che interessano tutto il personale**.

**Le prime due giornate hanno visto una partecipazione massiccia**, ma permane lo stallone del governo, che sembra incapace di impegnarsi a rafforzare l'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale, in un momento in cui i carichi di lavoro sono sempre più pesanti e il ruolo dell'organismo sempre più delicato.

**Lo sciopero è stato accompagnato da manifestazioni di denuncia e dalla necessaria diffusione di informazioni** che rendono manifesti i fallimenti del governo e i pericoli che si corrono nel breve periodo per rispondere alle esigenze della popolazione.

**Senza dubbio, lo sciopero del 22 febbraio verrà mantenuto** e la piattaforma sta lavorando a una denuncia internazionale relativa all'inadempienza del governo spagnolo nelle questioni che riguardano

l'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale. Stiamo anche lavorando alla pianificazione del conflitto tra marzo e giugno, poiché presumiamo che la battaglia continuerà sulla lunga distanza.

La posta in gioco è alta, l'istituzione è ad oggi sull'orlo della rovina. È essenziale sanare le mancanze più urgenti e gettare le basi che serviranno come primo passo per costruire delle soluzioni necessarie. L'accordo di cui rivendichiamo l'attuazione è il primo passo su cui lavorare per superare tutte le carenze esistenti. In caso contrario, il sistema sarà permanentemente vicino al crollo ed incapace di rispondere al compito affidatogli. ■

---

[\*] Segretaria generale della sezione sindacale statale del lavoro e delle migrazioni della Federazione Servizi alla Cittadinanza della Confederazione Sindacale di Comisiones Obreras.

# Il riposo domenicale

tra radici culturali, interessi e diritto

di Pietro Napoleoni [\*]



Un diritto conteso, quello del riposo domenicale, tra le ragioni delle radici culturali profonde del nostro Paese che connettono alle festività la ritualità e la sacralità, le ragioni dei grandi gruppi della distribuzione e del piccolo commercio anche a conduzione familiare, le ragioni della liberalizzazione e del libero svolgersi della domanda e dell'offerta, e le ragioni della regolamentazione che compete allo Stato che ha il compito di determinare il rapporto tra lavoro, riposo e diritto in modo da far coesistere le diverse esigenze legate allo svolgimento dei ritmi di vita che permette ai lavoratori di curare la propria vita familiare sociale e culturale.

La peculiarità della norma sul riposo domenicale non può non riflettere il diffuso senso religioso, tramandato dal passato, e che si perpetua con la ritualità che permea le coscienze individuali e la vita collettiva della nostra comunità nazionale.

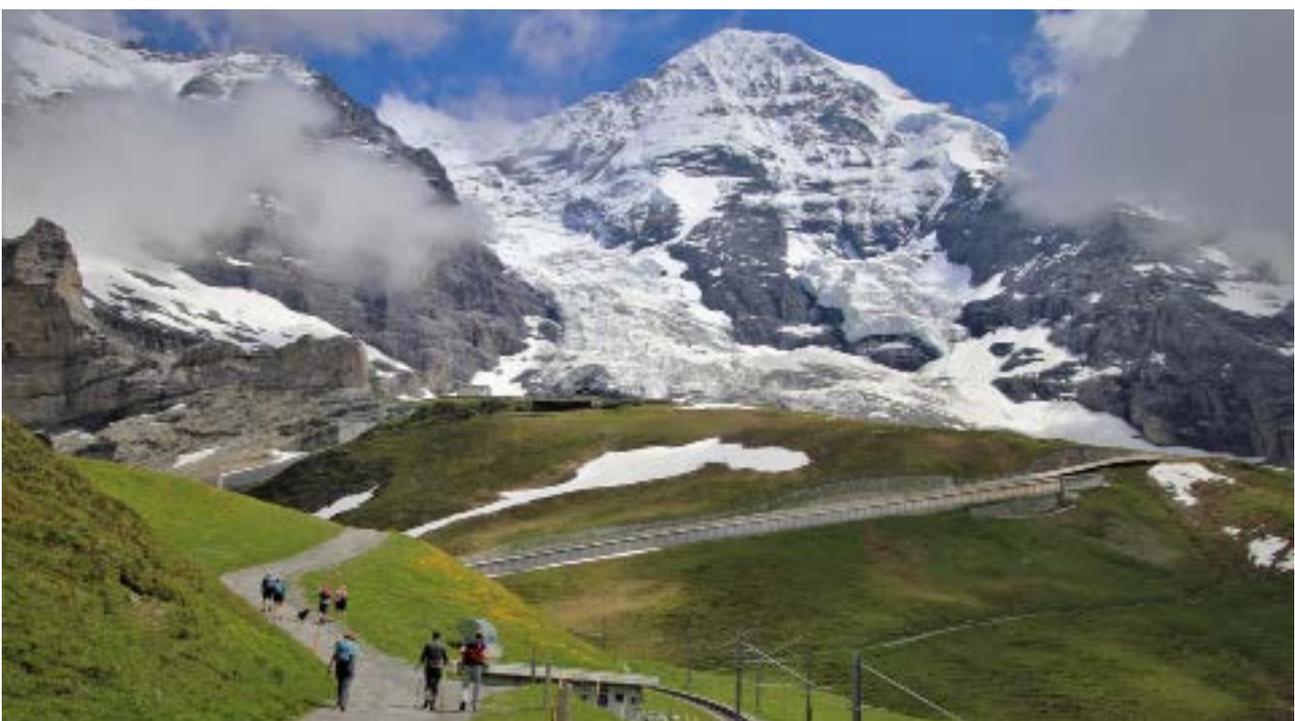
In questa chiave Papa Leone XIII, nell'enciclica *Rerum Novarum* promulgata il 15 giugno 1891, indicava la necessità del riposo festivo, "un riposo consacrato dalla Religione", come diritto al quale l'uomo "neanche di sua libera elezione potrebbe rinunciare" poiché non si tratta di diritti dei quali sia libero l'esercizio, "bensì di doveri verso Dio assolutamente inviolabili".

Nello stesso solco, Giovanni Paolo II nella lettera apostolica del 31 maggio 1998 afferma che "per i cristiani non è normale che la dome-

nica, giorno di festa e di gioia, non sia anche giorno di riposo".

La nostra Carta Costituzionale, pur nella sua laicità, all'articolo 7 recepisce i Patti Lateranensi stipulati l'11 febbraio 1929 ove è espressamente previsto che lo Stato riconosce i giorni festivi stabiliti dalla Chiesa con, al primo posto, tutte le domeniche. Anche se all'articolo 36, comma 3, la stessa Carta stabilisce il diritto irrinunciabile del lavoratore a fruire di un riposo settimanale, senza però precisare la collocazione del riposo settimanale nel giorno della domenica. Mentre il Codice Civile, all'articolo 2109, colloca il giorno di riposo settimanale "di regola in coincidenza con la domenica".

Il riposo settimanale e domenicale trova la sua prima regolamentazione in Italia con la



legge del 7 luglio 1907, n. 489, sostituita dalla legge del 2 febbraio 1934, n. 370, che agli articoli 1 e 3, prevede che al personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore che deve essere dato la domenica salvo alcune eccezioni previste dalla stessa legge.

La rivisitazione della materia del riposo settimanale e domenicale, da parte del legislatore italiano, è avvenuta con il decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66, in attuazione (tardiva) della Direttiva europea 93/104/CE, come modificata dalla Direttiva 2000/34/CE, che tuttavia mantiene, all'articolo 9, la previsione del riposo settimanale "di regola in coincidenza della domenica". Così discostandosi dalla citata Direttiva 93/104/CE che si limita a prevedere per ogni periodo di sette giorni un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore. E discostandosi anche dalla sentenza della Corte di Giustizia del 9 marzo 2000 (causa C-386/98) nella quale i giudici, al fine di individuare un punto di equilibrio tra libertà economiche ed effetti restrittivi negli scambi a causa della coincidenza del riposo settimanale con la domenica hanno sostenuto che la norma del riposo settimanale, volta alla tutela e sicurezza dei lavoratori, non giustifica la preferenza della coincidenza del riposo settimanale con la domenica rispetto ad un altro giorno della settimana.

Tuttavia, occorre rilevare che la disciplina del citato articolo 9 del decreto legislativo 66/2003, riguardante il riposo settimanale coincidente con la domenica, prevede un ampio ricorso alla contrattazione collettiva anche aziendale. Un ulteriore margine di flessibilità sul riposo domenicale è stato poi introdotto con il D.L. 112/2008 convertito con la legge n. 133/2008 che, modificando il citato art. 9 preve-

de che il riposo settimanale sia calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Il sofferto equilibrio tra l'assetto normativo conseguito e il contesto dei valori culturali sottesi viene posto in discussione con la crisi economica dell'anno 2011.

Le alte quotazioni dello spread e le perentorie richieste della BCE volte a sostenere la competitività delle imprese e l'efficienza del mercato del lavoro inducono il governo Monti ad adottare il decreto legge n. 201/2011, "Salva Italia", con il quale viene modificato il D.L. 223/2006, "decreto Bersani", al fine di rendere permanente ed estendere a tutto il territorio nazionale la liberalizzazione degli orari degli esercizi commerciali prevista in via sperimentale per i comuni a vocazione turistica.

Il D.L. Monti è finalizzato a favorire le vendite e il conseguente rilancio delle connesse attività commerciali, agevolando la ripresa dei consumi e con essa l'economia nazionale. Introduce inoltre, come principio generale dell'ordinamento, la libertà di apertura di nuovi esercizi commerciali sul territorio.

La norma, peraltro, costituisce un adeguamento della disciplina nazionale ai principi previsti dall'ordinamento comunitario in tema di libera concorrenza tra gli operatori e pari opportunità di accesso al mercato.

La novella, pur introdotta nell'ordinamento in una condizione di straordinaria necessità per garantire la stabilità economico finanziaria del Paese in una eccezionale situazione di crisi internazionale, ha riproposto il riposo settimanale, coincidente con la domenica, come fattore di confronto, o di scontro, tra i diversi interessi coinvolti.

La politica ha preso posizione attraverso varie iniziative legislative, nella XVIII legislatura, (AC 457, AC 526, AC 470), finalizzate alla abrogazione e comunque al superamento della disciplina sulle liberalizzazioni previste nella manovra "Salva Italia" del governo Monti con varie motivazioni, che appaiono essere testimonianza dei vari gruppi politici verso il proprio elettorato, e che vanno dalla tutela dei negozi al dettaglio, alla tutela diritti dei lavoratori, all'attribuzione della potestà regolamentare nella materia a Regioni e Enti locali, alla necessità di accordi territoriali, al diritto di trascorrere le festività in famiglia.



La grande distribuzione, nel condividere il provvedimento sulle liberalizzazioni, ha rivendicato i positivi effetti indotti sull'occupazione con contratti di lavoro part time per i fine settimana, e la necessità di fare fronte alla concorrenza delle multinazionali dell'e-commerce.

Le rappresentanze del piccolo commercio a prevalente conduzione familiare hanno manifestato contrarietà al provvedimento non essendo in grado di competere con le aperture praticate dalla grande distribuzione.

Le formazioni portatrici di interessi diffusi, quali le associazioni dei consumatori, hanno rivendicato il diritto degli utenti ad effettuare i propri acquisti nei giorni di domenica e festivi.

Non è mancato il richiamo di Papa Francesco che, evocando il Concilio Vaticano II, ha ribadito che la domenica "giorno di festa primordiale che deve essere proposto e inculcato alla pietà dei fedeli in modo che divenga anche giorno di gioia e di astensione dal lavoro" (Udienza generale mercoledì 13 dicembre 2017).

Mentre, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, con una nota del 18 settembre 2014 diretta alla Commissione Attività produttive della Camera, ha evidenziato la necessità di non modificare l'articolo 31 del D.L. 201/2011 "Salva Italia" in quanto "reintrodurre significativi limiti all'esercizio dell'attività economica integra una violazione dei principi a tutela della concorrenza previsti dal diritto comunitario".

Il complesso delle divergenti ragioni rappresentate pone il riposo domenicale al centro della contesa tra radici culturali, interessi e diritto. Ma sono ragioni che, se proiettate nel più ampio contesto della globalizzazione dell'economia con la sempre maggiore interdipendenza delle economie nazionali, ma anche interdipendenze sociali, culturali e politiche, vedono affievolirsi,

fino a sfumare, la ritualità del riposo settimanale coincidente con la domenica nel solco di una tendenza, che cresce a livello globale, di un mercato del lavoro in continua evoluzione alla ricerca di nuovi equilibri di vita professionale e innovative modalità lavorative che pongono al centro del dibattito la necessità di coniugare produttività, orario, sempre più compresso, ed equilibri di vita e di lavoro. ■

---

### Riferimenti normativi

*Costituzione, Art. 36, co. 3.*

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi

*Codice civile, art. 2109 (Periodo di riposo).*

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

**DIRETTIVA 93/104/CE DEL CONSIGLIO**  
del 23 novembre 1993, Articolo 5

*Riposo settimanale*

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

---

[\*] Ex ispettore del lavoro, funzionario dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, del Dipartimento della Funzione pubblica, dirigente del settore legislativo della Regione Campania e successivamente responsabile delle Relazioni sindacali del Comune di Roma. Attualmente svolge attività di consulente del lavoro.



# L'attuazione del PNRR nel percorso di riforma della Pubblica Amministrazione

di Sara Vizin [\*]



L'articolo 3 (Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito), comma 3, del DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia – convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 – riporta testualmente:

“All'articolo 28, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti: «1-bis. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”.

Successivamente, il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)* prevede, all'articolo 1, l'imminente emanazione di linee di indirizzo di definizione dei profili professionali specifici nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale e delinea, all'articolo 3, la riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni.

Tale percorso di riforma, funzionale all'attuazione del PNRR, si fonda sul passaggio da una gestione meramente amministrativa del capitale umano ad una gestione attenta a capacità, attitudini e motivazioni attraverso la programmazione dei fabbisogni, la valutazione e il reclutamento delle risorse. Esso prende avvio proprio dall'emanazione nel luglio 2022, da parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione in concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, delle *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*.

L'obiettivo della programmazione dei fabbisogni di personale è di individuare figure e competenze professionali in linea con i cambiamenti che interessano la società attraverso strumenti in grado di valorizzare – oltre alle conoscenze tecniche richieste – le competenze necessarie allo svolgimento del lavoro nel pubblico impiego nel rispetto dei principi caratterizzanti l'azione amministrativa.

Le *Linee di indirizzo* risultano funzionali

a supportare la Pubblica Amministrazione in tale percorso definendo, in primis, i nuovi fabbisogni professionali e la gestione per profili di competenze, di seguito proponendo l'elaborazione e l'adozione di un modello di rappresentazione dei profili di ruolo e, infine, prendendo in esame alcune esperienze nazionali ed internazionali ai fini di evidenziarne peculiarità e differenze.

Il modello proposto supera la concezione del turn over quale mero momento di sostituzione delle persone in uscita dal servizio ma presenta una prospettiva di acquisizione di nuovo personale con specifiche competenze che non si esauriscono nelle conoscenze acquisite sul campo ma si esplicano nella loro mobilitazione durante lo svolgimento del lavoro: capacità, abilità e attitudini influenzate dai valori e dalle motivazioni personali al fine di svolgere in maniera efficace, flessibile e dinamica il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

Nell'ottica di rafforzare e innovare la Pubblica Amministrazione, inoltre, il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80, prevede – all'articolo 3, comma 6 – che il Ministro per la pubblica amministrazione adotterà, previa intesa in sede di Conferenza unificata, specifiche linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica sulla base della proposta della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, che è stata diffusa a fine settembre 2022.

Con l'obiettivo di fornire alle Amministrazioni pubbliche un unico ed efficace ap-

proccio di selezione per l'accesso alla qualifica dirigenziale, la *Proposta di Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica* prende in prestito uno strumento consolidato e ampiamente utilizzato nel settore privato per la selezione, la valutazione e lo sviluppo delle competenze e del potenziale manageriale delle risorse umane, ben noto agli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni: l'Assessment Center.

Consiste nell'osservazione e valutazione – da parte di valutatori qualificati (la figura professionale dello Psicologo risulta quella maggiormente accreditata) – delle performance realizzate durante l'esecuzione di un set di strumenti standardizzati (prove situazionali individuali e di gruppo; test cognitivi, autodescrittivi e situazionali), corroborate da un colloquio motivazionale a completamento della visione d'insieme.

Sulla base della conoscenza di tale efficace metodologia di indagine in cui l'oggetto di valutazione sposta il focus dalle conoscenze delle materie del bando alle competenze trasversali in esso definite, la *Proposta di Linee guida* fornisce alcune raccomandazioni per innovare il processo di reclutamento nell'ambito dei concorsi per dirigenti e renderlo maggiormente aderente alla realtà effettivamente richiesta.

Innanzitutto, i bandi di concorso dovranno far riferimento a una precisa definizione delle aree di competenza richieste per la posizione oggetto di selezione, elaborate a partire da documenti di *job description* (finalità, organigramma, attività e responsabilità della specifica posizione) e *job profile* (conoscenze tecniche, esperienze e capacità/attitudini richieste per la copertura ottimale del ruolo professionale). Al fine di rilevare la presenza delle attitudini e delle competenze richieste dal bando stesso, si suggerisce, inoltre, sia di rimodulare le prove concorsuali – in cui dovranno essere somministrate prove situazionali, oltre a un test autodescrittivo – sia di garantire una valutazione affidabile e attendibile attraverso la presenza nelle commissioni giudicatrici di membri competenti in merito alle aree

di competenza individuate. Infine, si raccomanda di prestare particolare attenzione alla parità di genere, con rispetto di un equilibrio trasversalmente presente in ogni fase del reclutamento.

In seguito a tali raccomandazioni, viene proposto alle Amministrazioni Pubbliche il *Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana*: flessibile e personalizzabile per rispondere alle esigenze delle specifiche figure dirigenziali da ricoprire, consta di 15 competenze – di cui 6 rilevanti (soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva) –, articolate in cinque aree (cognitiva, manageriale, realizzativa, relazionale e del self-management).

In definitiva, tale *Proposta di Linee guida* offre un contributo metodologico in grado di garantire, attraverso la puntuale valutazione e misurazione di nuove dimensioni (capacità, attitudini e motivazioni individuali) accreditate dalla letteratura scientifica quali fondamentali per ricoprire con esito positivo ruoli dirigenziali, un efficace accesso alla qualifica di dirigente sulla base del modello di competenze elaborato. ■

---

[\*] 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.



# Vite sotto controllo nel panopticon di Amazon

di Matteo Ariano [\*]



Il “*panopticon*” (dal greco Πᾶν, “tutto” e ὄπτικός, “visivo”, letteralmente “tutto visibile”) indica una realtà carceraria all’interno della quale un unico sorvegliante, posto al centro di una struttura circolare, riesce a vedere e quindi a controllare tutte le celle che gli sono disposte attorno. Un esempio importante di “*panopticon*” tuttora esistente è il carcere borbonico dell’isola di Santo Stefano, posto accanto all’isola di Ventotene, dove durante il ventennio fascista furono imprigionati antifascisti come Sandro Pertini e Umberto Terracini.

Tuttavia, questa realtà distopica in cui un solo soggetto è in grado di controllarne molti altri non è confinata in importanti testimonianze storiche dei secoli passati, ma sembra continuare a sopravvivere in alcuni modelli organizzativi presenti a livello aziendale.

“*The Amazon panopticon*”, infatti, è il titolo di un rapporto elaborato da “UNI Global Union”, federazione internazionale cui aderiscono più di 900 sindacati in 140 Paesi del mondo, che unisce i sindacati di vari settori, tra cui il commercio, servizi bancari, assicurativi, *media* e spettacolo. Nel 2021 fu pubblicato un primo rapporto, dedicato al controllo pervasivo che la società “Amazon” attua nei confronti dei propri dipendenti.

Nel 2022 è stato pubblicato un nuovo rapporto<sup>[1]</sup> che si basa su oltre duemila risposte date in otto Paesi diversi da magazzinieri, autisti e impiegati della società, tutti coperti da totale anonimato a loro tutela. Si tratta della più grande indagine indipendente finora condotta all’interno di questa società.

Vediamo meglio alcuni dei dati emersi, partendo dall’uso degli strumenti di controllo: i magazzinieri hanno con sé scanner portatili che ne controllano il tempo delle pause; gli autisti di consegna hanno dispositivi di geolocalizzazione e telecamere a bordo dei furgoni; gli impiegati sono controllati attraverso *software* di tracciamento delle attività, ma anche con possibile lettura delle mail e attraverso un dispositivo di chat interna che deve essere sempre lasciato attivo, per poter essere continuamente contattati.

Ai lavoratori intervistati è stato chiesto di indicare quali dispositivi ritenessero fossero specificamente utilizzati per controllare le loro prestazioni sul lavoro. Il 71,4% dei magazzinieri ha risposto di sentirsi controllato dagli scanner portatili; l’88,7% degli autisti ha fatto riferimento alle app aziendali, che assegnano un punteggio alle consegne e al tempo di viaggio; il 55,3% degli impiegati si sente controllato dai software di tracciamento delle attività, in quanto questi ne controllano i tempi di inattività.

I dispositivi consentono alla società di monitorare costantemente la produttività di ogni singolo lavoratore, mettendo costante pressione per il mancato rispetto degli obiettivi, aggiungendovi logiche stressogene. Due esempi potranno essere utili per comprendere meglio ciò che s’intende: per gli autisti, nel caso di consegne vicine tra loro, i dispositivi a bordo del furgone accorpano tali consegne facendole risultare come fossero una sola, costringendo l’autista a doverne fare altre per raggiungere i suoi obiettivi giornalieri. Nel caso dei magazzinieri, invece, i tempi di pausa previsti sono solo formalmente di venti minuti ma, essendo calcolati dal momento in cui si effettua l’ultima scansione del prodotto, questo va a danno del lavoratore, perché non contempla il tempo necessario per raggiungere ad esempio il bagno o la sala pausa, così da erodere i minuti necessari per uscire dal magazzino. Un magazziniere italiano riferisce perfino di una telecamera installata davanti alla porta del bagno, con l’obiettivo – a parere di chi scrive – sia di controllare le entrate e le uscite, ma anche i minuti di permanenza.

Gli impatti di questo controllo così pervasivo e ficcante sulla salute psico-fisica dei lavoratori sono molto pesanti, con alti tassi di infortuni e lavoratori costretti a ritmi disumani, per raggiungere obiettivi che non considerano fattori come l’età (si pretendono gli stessi ritmi di lavoro da un sessantenne o da un ventenne), le possibili patologie individuali (nel report si cita il caso di un lavoratore britannico che, operato ai polsi per gli sforzi compiuti sul lavoro, ritornato in magazzino, è stato sottoposto a ulteriori sforzi, al punto di doversi operare nuovamente con una situazione clinica più grave della pre-

cedente) o situazioni personali (è il caso di un magazziniere statunitense recatosi al lavoro il giorno dopo la morte del figlio e segnalato per mancato rispetto degli standard, senza tener conto dello stress legato al grave lutto).

Proprio per questo, il ricambio di lavoratori all'interno di questa società è molto alto e, stando ai dati contenuti nel report, il 46,2% degli ex lavoratori di "Amazon" ritiene che gli alti tassi di produttività richiesti, praticamente irraggiungibili e quindi demotivanti, siano una delle cause per cui non lavorano più in quella società. In un contesto simile, i lavoratori sono trasformati essi stessi in una merce da usare, gettar via e cambiare con una nuova, in un ciclo continuo. Questo sistema è ben chiaro agli intervistati, che nel descriverne gli effetti sulla propria salute mentale dichiarano di sentirsi "stressati", "ansiosi", ovvero di sentirsi trattati "come un robot", "come un numero", "come uno schiavo".

Tutto ciò è il frutto di una precisa scelta aziendale: l'aver affidato completamente il monitoraggio della produttività agli algoritmi, impostati per non ammettere eccezioni di alcun tipo. Vittime di questo sistema, peraltro, sono gli stessi responsabili di magazzino, che si sono dichiarati frustrati e impotenti "di fronte a sistemi disumani di cui si sentono obbligati a eseguire le istruzioni"<sup>[2]</sup>. D'altra parte, essi sono al tempo stesso "carnefici" degli altri lavoratori e – come riporta un responsabile in un'intervista – sono obbligati a intervenire sulla base dei report generati automaticamente dal sistema informatico dell'azienda.

Il clima disumano e di paura che si crea (richiamato in una lettera di Jeff Bezos agli azionisti, ripresa nel report<sup>[3]</sup>) produce effetti di cui è solo l'azienda con i suoi azionisti a giovare,

non certo i lavoratori. È tuttavia molto importante che simili report siano realizzati e diffusi in tutto il mondo, per far prendere coscienza ai cittadini consumatori della disumanità del modello organizzativo di aziende come "Amazon" che, al di là delle pubblicità patinate, badano molto più ai propri profitti che al ben-essere di chi quei profitti permette di ottenere.

Il vantaggio su cui spesso si fa leva sul consumatore per invogliarlo all'acquisto è il risparmio: sarebbe utile ricordarsi che un prodotto troppo scontato, troppo conveniente, quasi regalato, molto spesso nasconde storie di sfruttamento lavorativo di cui è importante prendere coscienza, per effettuare scelte consapevoli che vadano nella direzione del rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente, elementi molto spesso legati tra loro. ■

---

## Note

[1] "Life in the Amazon panopticon: an international survey of Amazon workers", disponibile online in sette lingue, tra cui anche l'italiano. Il rapporto si può scaricare al seguente indirizzo: <https://uniglobalunion.org/report/amazon-panopticon-survey>

[2] Cfr. pag. 22 del report.

[3] "Ricordo costantemente ai nostri dipendenti di avere paura, di svegliarsi ogni mattina terrorizzati", questo il pezzo della lettera di Bezos agli azionisti nel 1998, disponibile sul report.

---

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



# La Fondazione D'Antona verso l'iscrizione nel Registro Unico del Terzo Settore

di Claudio Palmisciano [\*]



## I presupposti

Dopo la approvazione del Codice del Terzo settore<sup>[1]</sup> avvenuta nel 2017, le successive modificazioni ed integrazioni, nonché le direttive applicative diramate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Fondazione Prof. Massimo D'Antona Onlus aveva già dal 2019 assunto la decisione di procedere alla propria iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS). Il dibattito interno da una parte ed i successivi aggiornamenti della normativa dall'altra (va ricordato che il Registro Unico Nazionale del Terzo settore è attivo dal 23 novembre 2021<sup>[2]</sup>), hanno reso necessario, per la Fondazione, avvicinarsi all'appuntamento con la dovuta gradualità, per l'esigenza di portare a compimento questo importante passo mantenendo fermi i principi fondativi fissati dai costituenti (Ministero del Lavoro e Organizzazioni Sindacali) nell'anno 2000.

Insomma, era doveroso da parte della Fondazione arrivare alla iscrizione nel RUNTS valorizzando ulteriormente le attività svolte fino ad oggi e cogliere positivamente le opportunità offerte dal Codice del Terzo Settore per un rafforzamento degli impegni da attuare ed anche per l'allargamento della base associativa.

In particolare, la Fondazione Prof. Massimo D'Antona, dalla sua costituzione, ha svolto innumerevoli attività a favore dei soci, dei dipendenti del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, con i loro rispettivi nuclei familiari. Una particolare attenzione è stata data alle attività culturali, in linea con quanto previsto dalle norme statutarie, portando avanti un proprio importante piano editoriale. La Fondazione, fin dall'inizio, è riuscita a sostenere l'impegno teso alla assistenza dei soci, dei dipendenti ed ex dipendenti del Ministero del Lavoro, dell'INL e dell'ANPAL che si sono trovati in particolari condizioni economiche di necessità personali.

Naturalmente, non è stata mai trascurata l'esigenza, molto sentita, di mantenere alto in tutte le proprie azioni il ricordo di Massimo D'Antona, uomo e studioso al quale è stato deciso di intitolare la Fondazione.

In particolare, lo Statuto vigente (oggetto di adeguamento) prevede, fra le altre cose, che la Fondazione porti avanti iniziative tese a: favorire la crescita culturale dei soci anche mediante la partecipazione alle spese sostenute dagli stessi per la frequenza di nuovi corsi di studio; promuovere e agevolare i soci nella formazione e nella realizzazione di tirocini e stage profes-

sionalizzanti; incentivare i soci nell'espressione di contributi professionali, su materie inerenti il diritto del lavoro e la legislazione sociale; organizzare convegni, riunioni e manifestazioni per commemorare il Prof. Massimo D'Antona e per la discussione di temi riguardanti il lavoro e la legislazione sociale; destinare borse di studio ai dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a quanti diventino soci, nonché ai rispettivi figli, per le migliori tesi di laurea in diritto del lavoro.

Partendo da questi presupposti gli Organi di direzione della Fondazione, avvalendosi anche di tecnici del settore, sono così pervenuti alla proposta finale di un nuovo statuto utile al completamento della procedura di iscrizione nel RUNTS.

## L'Assemblea Nazionale

Si è, quindi, riunita lo scorso 28 gennaio a Roma, l'Assemblea nazionale dei soci della Fondazione Prof. Massimo D'Antona Onlus nel corso della quale, alla presenza del Notaio Gianluca Napoleone, sono state approvate le modifiche necessarie ad adeguare lo Statuto dell'ente alla previsione normativa introdotta con il Testo Unico sul Terzo Settore D.Lgs. 117/2017.

Completato questo importante passaggio, è compito dello Studio notarile procedere alla presentazione della domanda di iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore.

Particolarmente soddisfatto è Matteo Ariano, Presidente della Fondazione D'Antona,

perché “finalmente, dopo mesi di appassionato dibattito interno e di lavoro con i tecnici della materia, siamo riusciti a scrivere uno Statuto che sicuramente ci consente, una volta iscritti nel Registro unico, di continuare a svolgere le attività che abbiamo portato avanti fino ad oggi ma, soprattutto ci apre una serie di nuove opportunità indispensabili per offrire ulteriori e più importanti traguardi a favore dei nostri soci ma anche di aprire la Fondazione a tanti



nostri simpatizzanti oggi impegnati in attività istituzionali che sono nel solco della vita professionale di Massimo D’Antona, il giuslavorista consulente del Ministro del Lavoro assassinato nel 1999 da un commando brigatista, da cui la nostra Fondazione ha preso il nome”.

Va detto anche che, terminata la parte straordinaria, l’Assemblea ha proseguito i suoi lavori nella veste “ordinaria” nel corso della



quale si è preso atto, con soddisfazione che nel 2022 la Fondazione, fra le altre cose, è riuscita a dare nuovo impulso alla Rivista bimestrale on line lavoro-confronto.it, che approfondisce argomenti sul diritto del lavoro e la legislazione sociale e, sugli stessi temi, ha dato via ad una serie di iniziative convegnistiche, in presenza



ed in webinar, di particolare interesse, la cui più importante è stata una tavola rotonda organizzata in aprile, presso il Ministero del Lavoro, su “Salute e sicurezza sul lavoro - Le nuove competenze dell’Ispettorato del Lavoro” con la partecipazione del Sottosegretario al Ministero del Lavoro, dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, le Rappresentanze delle associazioni datoriali e dei lavoratori.



Nel corso dell’Assemblea ordinaria, infine, è stato approvato il bilancio consuntivo 2022 e ratificato il bilancio preventivo 2023 già approvato dal Consiglio d’Amministrazione il 14 dicembre 2021.

Vale la pena segnalare, infine, che la domanda di iscrizione della Fondazione Prof. Massimo D’Antona al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore è stata presentata dal Notaio Gianluca Napoleone in data 13/02/2023. ■

## Note

- <sup>[1]</sup> Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 117 “Codice del Terzo settore, a norma dell’articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106”.
- <sup>[2]</sup> Decreto direttoriale n. 561 del 26 ottobre 2021.

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

# La lezione del Rana Plaza

Un bilancio a 10 anni dal crollo a Savar, in Bangladesh

di Deborah Lucchetti [\*]



Nel 2023 ricorre il decimo anniversario del crollo del Rana Plaza, l'edificio di 8 piani che ospitava cinque fabbriche tessili fornitrici dei principali marchi internazionali della fast fashion. Il 24 aprile del 2013 vi persero la vita almeno 1.138 lavoratori, in maggioranza donne e più di 2mila rimasero ferite, in quello che è considerato come il più grave disastro industriale avvenuto in una fabbrica tessile nella storia. Si tratta di un anniversario tragico che vogliamo ricordare lontano dalla retorica e dalla sterile celebrazione, per cercare di tracciare cosa quella vicenda ha prodotto e cambiato in 10 anni. *Rana Plaza Never Again*, oltre al nome del blog creato dai sindacati e dagli attivisti della Clean Clothes Campaign per non dimenticare, è divenuto il monito che ha guidato l'attività di denuncia e pressione pubblica di Ong e sindacati per ottenere cambiamenti strutturali in uno dei settori industriali più a rischio per la violazione dei diritti umani e del lavoro, oltre che per gli impatti ambientali. La tragedia del Rana Plaza doveva e poteva essere evitata, se la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori fosse stata una priorità del governo e delle imprese, che tramite una accurata due diligence avrebbero potuto intercettare per tempo rischi evidenti ai lavoratori. Infatti le operaie del Rana Plaza avevano paura e non volevano entrare in fabbrica quel maledetto 24 aprile, perché avevano visto le crepe nei muri e presagivano il disastro. Ma non erano nelle condizioni di esercitare il loro diritto a rifiutare un lavoro insicuro, ricattate dai boss delle fabbriche che minacciavano di non pagarle, se non fossero entrate. Le lavoratrici e i lavoratori del Rana Plaza hanno barattato/perso la vita per paura di perdere un salario di povertà, perché quando si è poveri pur lavorando, si è sotto costante ricatto e non resta altra scelta che rischiare, per sopravvivere, mantenere i figli e provare a garantire loro un destino diverso e migliore.

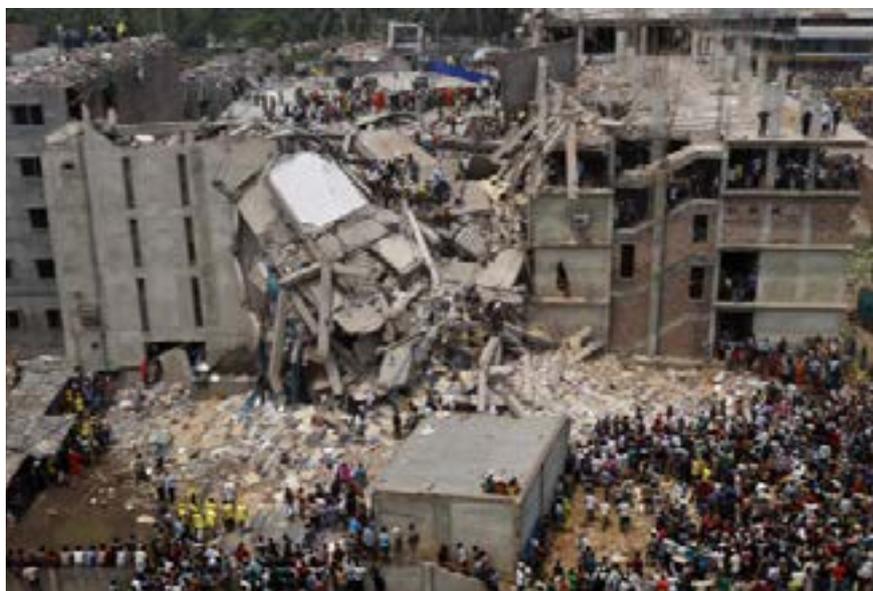
La scala del disastro ha consentito di non spegnere rapidamente i riflettori sull'ennesimo incidente sul lavoro cui normalmente dedicare qualche rigo di circostanza nelle pagine di cronaca. Dalle macerie del Rana Plaza invece è nata una imponente campagna pubblica internazionale che la Clean Clothes Campaign insieme a numerose ong e sindacati hanno saputo promuovere per inaugurare una stagione contrattuale inedita e innovativa. I grandi marchi della moda internazionale, stretti nella morsa del danno reputazionale causato dall'enorme eco mediatica, non hanno potuto ignorare le richieste dei difensori dei diritti umani e pochi mesi dopo il crollo hanno accettato di firmare l'accordo sulla sicurezza e la prevenzione degli incendi nelle fabbriche tessili in Bangladesh.

Primo nel suo genere grazie alla natura vincolante, *l'Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh* viene firmato da più di 200 marchi e distributori, i sindacati IndustriALL e UNI Global Union con le Ong Clean Clothes Campaign, *Global Labor Justice*, *Maquila Solidarity Network* e *Worker Rights Consortium* in veste di osservatrici. Nel nuovo programma di ispezione entrano più di 1.600 fabbriche che

impiegano 2,5 milioni di lavoratori. L'Accordo fornisce meccanismi unici di responsabilità perché: (i) è legalmente vincolante per i marchi firmatari; (ii) dopo ispezioni accurate sulla sicurezza degli edifici, impone piani di ristrutturazione con scadenze precise per eliminare i rischi rilevati; (iii) garantisce che i fornitori abbiano le risorse per pagare i lavori di risanamento; (iv) fornisce ai lavoratori formazione, una via confidenziale per denunciare inadempienze in materia di sicurezza e salute e garantire una rapida azione correttiva; (v) documenta le sue prestazioni attraverso una straordinaria trasparenza pubblica.



Accanto all'Accordo sulla sicurezza, nel 2013 viene stipulato anche il *Rana Plaza Arrangement*<sup>[1]</sup> per il risarcimento delle famiglie delle vittime e dei lavoratori rimasti inabili al lavoro. L'Arrangement, stipulato diversi mesi dopo il crollo, incontrerà molte più difficoltà a fare aderire le imprese, richiedendo agli attivisti della società civile internazionale un intenso lavoro di pressione pubblica. La grande novità dell'Arrangement, che conclude il suo iter risarcitorio nel 2015, consiste di un meccanismo trasparente per la valutazione del danno economico occorso ad ogni lavoratore rimasto ucciso o ferito, parametrato sui salari persi per il ciclo di vita lavorativa atteso, secondo la Convenzione ILO 121 sugli infortuni sul lavoro, oltre alle spese mediche sostenute. Grazie ad un lavoro accurato presieduto dall'ILO, due anni dopo l'incidente le famiglie delle vittime e i lavoratori sopravvissuti hanno ricevuto un risarcimento, seppur imperfetto e parziale, per un valore complessivo di 30 milioni di dollari<sup>[2]</sup>. Due intensi anni di negoziati e di campagna internazionale sono stati necessari a raggiungere un risultato molto importante, la cui eredità è uno schema di risarcimento basato sulle convenzioni ILO con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder, modello poi utilizzato per altri casi analoghi. I limiti del *Rana Plaza Arrangement* sono costituiti dalla inadeguata base salariale su cui è stato calcolato l'indennizzo, dato lo scarto tra i minimi salariali e il livello considerato dignitoso<sup>[3]</sup> secondo benchmark credibili e l'esclusione dei danni psicologici per dolore e sofferenza, non ricompresi nella convenzione ILO 121. Una aporia del sistema tuttora irrisolta e che costituisce una delle principali sfide dell'attuale dibattito sull'accesso alla giustizia nella imminente di-



rettiva europea sulla Due Diligence Aziendale Sostenibile<sup>[4]</sup>.

I due accordi siglati all'indomani del Rana Plaza hanno segnato un punto a favore del movimento dei lavoratori, riuscendo a tracciare la rotta per una modifica sistemica dei rapporti di forza nelle catene del valore del settore tessile mondiale. Attraverso la previsione di obblighi per le imprese committenti, chiamate ad assicurare anche finanziariamente la messa in sicurezza dei propri fornitori e la minaccia di espellere questi ultimi dal mercato internazionale in caso di inadempienza, si è dato vita ad un meccanismo virtuoso che ha finalmente riportato in auge il valore insostituibile di regole vincolanti per governare le catene di fornitura globali, per decenni offuscate dalla predominante e malriposta fiducia in approcci volontari accreditati dalle certificazioni sociali e da iniziative Multistakeholder di scarsa efficacia, come la stessa tragedia del Rana Plaza ha dimostrato<sup>[5]</sup>.

Il rinnovo dell'Accordo sulla sicurezza nel 2018 e poi nel 2021 non è stato facile. Nonostante i successi indiscutibili riportati in Bangladesh, dove migliaia di fabbriche sono state ispezionate e centinaia risanate, grazie ad un team di ispettori qualificato e indipendente, è stata nuovamente necessaria una campagna internazionale affinché i marchi confermassero il loro impegno per fabbriche sicure in Bangladesh. Sappiamo bene che garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un processo continuo, mai da considerarsi terminato. Come si può evincere dalla mole dei dati pubblici prodotti nel ciclo di vita dell'Accordo, riqualificare dal punto di vista impiantistico le fabbriche richiede non solo soluzioni tecniche la cui tenuta va verificata nel tempo

ma anche un cambio di cultura aziendale, dei marchi committenti le cui pratiche commerciali sono alla base del deterioramento delle condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura e dei loro fornitori. Con il rinnovo del 2018 arrivano due importanti novità: l'estensione delle ispezioni a tutti i fornitori dei marchi firmatari, quindi non soltanto a quelli del c.d. Ready Made Garment<sup>[6]</sup> e l'inclusione della tutela della libertà di associazione sindacale, diritto fondamentale abilitante che rinforza la

possibilità di denunciare in maniera protetta i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e di risolverli tramite una procedura interna di gestione delle controversie. In 10 anni, oltre il 90% di tutti i rischi per la sicurezza riscontrati nelle fabbriche coinvolte nel programma sono stati risolti, rendendo gli edifici più sicuri per oltre 2 milioni di lavoratori e lavoratrici del settore. Inoltre 1,8 milioni di lavoratori hanno usufruito di corsi di formazione sulla sicurezza e oltre 1.700 reclami in materia di salute e sicurezza sono stati trattati tramite il meccanismo interno per la gestione delle controversie. Numeri importanti che testimoniano la validità del meccanismo, nonostante i diversi aspetti da migliorare nella sua implementazione nazionale.

L'Accordo sulla Sicurezza non ha avuto vita facile. Fin dall'inizio è stato mal digerito dalle associazioni datoriali e dalle imprese locali, poste sotto i riflettori internazionali e di fatto escluse dalla stipula dell'accordo.

Complesse vicende giudiziarie nate dalla denuncia di una azienda esclusa dalle forniture per avere falsificato i test di sicurezza, hanno determinato un difficile e anticipato avvicendamento dallo *Steering Committee* dell'accordo al nuovo organismo nazionale denominato *RMG Sustainability Council* (RSC), che dal maggio del 2019 ha ereditato tutte le funzioni operative dell'Accordo. Formato da rappresentanti dei marchi, dell'associazione delle imprese locali BGMEA e dai sindacati, l'RSC ha da subito sollevato dubbi sulla effettiva capacità di mantenere lo stesso rigore operativo e trasparenza, data la governance non paritaria tra le parti sociali<sup>[7]</sup>. Dubbi che potranno essere fugati solo attraverso una attenta valutazione del lavoro svolto sul campo.

Con il rinnovo nel 2021 l'accordo cambia pelle e diventa internazionale. Il nuovo *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry* include finalmente la possibilità di estendere il meccanismo ad altri paesi, tramite *Country Specific Safety Programs*. L'ultimo tassello di questo breve bilancio sul decennale del crollo del Rana Plaza riguarda la nascita del Pakistan Accord. Siglato il 14 dicembre 2022, ancora una volta grazie alla costante attività di sensibi-

lizzazione pubblica svolta dalla Clean Clothes Campaign, è entrata nel vivo la fase di sottoscrizione da parte dei marchi<sup>[8]</sup>, necessaria a rendere operativo il programma. Una grande soddisfazione per i sindacati in Pakistan, che attendono questo accordo da dieci anni, e dove solo pochi mesi prima del Rana Plaza, l'11 settembre 2012, oltre 250 lavoratori morirono nell'incendio della Ali Enterprises, azienda certificata SA8000 dal RINA poche settimane prima della tragedia<sup>[9]</sup>. Le ultime vittime risalgono ad un anno fa, quando 4 operai sono morti in una fabbrica fornitrice di Levi's la quale non ha ancora sottoscritto nemmeno l'Accordo su Bangladesh<sup>[10]</sup>.

### Qualche conclusione

Fare un bilancio di quanto il Rana Plaza abbia cambiato l'industria della moda non è una operazione facile. Se circoscriviamo la questione alla salute e sicurezza per i lavoratori e le lavoratrici tessili del Bangladesh, sicuramente il bilancio è positivo, senza sottovalutare i limiti e le domande sollevate dagli accordi raggiunti dopo quella immane tragedia, per esempio: i. il delicato rapporto tra accordi internazionali e la loro applicazione nei contesti nazionali, rischiando i primi di calare dall'alto senza che sia stata raggiunta un'effettiva maturazione e appropriazione del processo da parte degli attori locali; ii. la effettiva capacità dell'RSC, di garantire lo stesso rigore e livello trasparenza, data la nuova governance tra imprese e sindacato; iii. l'ambito di applicazione ristretto, che non incorpora la vigilanza su altri aspetti altrettanto cruciali come i salari, la violenza di genere, la precarietà contrattuale; iv. i bas-



si livelli salariali causati in primis dalle pratiche commerciali sleali dei marchi alla base del calcolo del danno per mancato reddito, che non hanno assicurato un risarcimento adeguato, oltre alla esclusione dal computo dei danni per dolore e sofferenza psicologica; v. il ritardo nell'adozione di un sistema nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Nonostante i limiti e le domande tuttora aperte, la stagione contrattuale inaugurata dopo il Rana Plaza rappresenta un elemento di rottura con il *business as usual* che per decenni ha protetto l'impunità delle imprese attraverso la negazione di qualunque responsabilità dei marchi nei confronti dei fornitori. L'Accordo sulla sicurezza, con le sue evoluzioni e i diversi attori coinvolti, è un processo vivente che rinnova la sua materialità giorno dopo giorno, attraverso il radicamento dei meccanismi e delle procedure nella cultura giuridica e politica nazionale<sup>[11]</sup>. Nel decennale del Rana Plaza, fatto forse non del tutto casuale, vedrà la luce la direttiva europea sulla *Corporate Sustainability Due Diligence*, ormai al termine del lungo processo negoziale. Senza cedere a sin troppo facili valutazioni, non può sfuggire il fatto che la natura vincolante dell'Accordo sulla sicurezza, nella sua originale articolazione tra obblighi per le imprese, meccanismi rimediali, apparato sanzionatorio e trasparenza, rappresenti il più efficace esempio di *due diligence* applicata *ante litteram*.

In tal senso non appare eccessivo sostenere che la tragedia del Rana Plaza, oltre a produrre soluzioni inedite ed efficaci per affrontare il problema strutturale della salute e della sicurezza delle fabbriche in Bangladesh, abbia funzionato da acceleratore a favore della produzione di norme vincolanti per regolare le catene

globali del valore per l'intero settore. Gli effetti di questa nuova stagione regolatoria, a lungo attesa dai difensori dei diritti umani e da sempre osteggiata dalle imprese, dovranno essere valutati nel tempo ma è certo che, se questo percorso normativo potrà evolvere e dispiegare le sue potenzialità trasformative, la tragedia del Rana Plaza non sarà accaduta invano. ■

---

## Note

- [1] <https://ranaplaza-arrangement.org/>
- [2] <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/jun/10/rana-plaza-fund-reaches-target-compensate-victims>
- [3] All'epoca del calcolo venne utilizzato il salario minimo legale, molto al di sotto di quanto ritenuto dignitoso secondo le stime dell'Asia Floor Wage Alliance, <https://asia.floorwage.org/>
- [4] [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en)
- [5] <https://www.abitipuliti.org/news/2019-report-la-foglia-di-fico-della-moda-come-lauditing-sociale-protegge-i-marchi-a-danno-dei-lavoratori/>
- [6] Si tratta dell'industria manifatturiera del tessile orientata all'esportazione a favore di grandi marchi di moda che conta più di 3 milioni di lavoratori e 7mila fabbriche
- [7] [https://cleanclothes.org/file-repository/accord\\_witness\\_signatory\\_response\\_to\\_bgmea.pdf/view](https://cleanclothes.org/file-repository/accord_witness_signatory_response_to_bgmea.pdf/view)
- [8] Al 16 febbraio già 33 marchi hanno firmato il nuovo accordo, tra questi figurano H&M, Inditex (Zara), Primark, Asos, C&A, Next e PVH (Calvin Klein), i marchi che hanno i principali interessi commerciali in Pakistan
- [9] <https://www.abitipuliti.org/news/week-of-justice-le-vittime-dellali-enterprises-in-italia-per-chiedere-giustizia/>
- [10] Oltre a Levi's, anche colossi come IKEA e Amazon non hanno mai sottoscritto gli Accordi sulla sicurezza
- [11] G. FROSECCHI "L'Accordo internazionale per la tutela della salute e della sicurezza nell'industria della moda: successi, difficoltà e prospettive di un innovativo strumento di tutela dei lavoratori della catena globale del valore"



---

[\*] Coordinatrice nazionale Campagna Abiti Puliti

# L'evoluzione del lavoro nei secoli

di Fabiano Roma [\*]



La parola “lavoro” ha assunto, nel tempo, significati diversi rispetto a quanto oggi intendiamo.

Nelle società primitive fino alle pre-classiche il lavoro era legato alla necessità di soddisfare i bisogni primari, ovvero alla ricerca del cibo. Si lavorava per tutta la vita e non esisteva quello che consideriamo oggi il “tempo libero”. Non vi era la separazione tra vita e lavoro, ma coincidenza: tutta la vita era incentrata sul lavoro.

Successivamente, nell'età classica, ossia al tempo dei greci, la società, divisa in classi, era basata sullo sfruttamento degli schiavi a cui era riservato il lavoro, che era essenzialmente di tipo manuale, quindi disprezzato dagli uomini liberi. Questi erano dediti alle scienze matematiche, astronomiche, filosofiche e, come detto, il lavoro era appannaggio esclusivo degli schiavi, ai quali non veniva riconosciuto né lo status di cittadino, né alcuna libertà civile. Platone e Aristotele definivano il lavoro come “fatica”, “sforzo”, “pena” e quest'idea del lavoro si è protratta per secoli.

Infatti, i romani, apprezzato lo stile di vita dei greci, ne assimilarono gli aspetti che ritennero più piacevoli per loro. Introdussero la distinzione tra “negotium” e “otium”: il primo riguardava attività quali il guadagno, il commercio, gli affari, occupazioni considerate indegne e condannate dalla società; il secondo riguardava le attività dedite alla ricerca intellettuale, frutto di uno stile di vita elevato e lontano da occupazioni volgari e servili.

Con il trascorrere del tempo, però, iniziarono a nascere forme di specializzazione e di uso del tempo, senza però introdurre la giornata lavorativa: si lavorava tutti i giorni.

I primi cambiamenti arrivarono con il cristianesimo. Con il concetto di “buon cristiano” si iniziò a valorizzare il lavoro. Per il cristiano il lavoro era sì “fatica”, causata dal peccato originale, ma era anche segno della devozione verso Dio. Per Sant'Agostino l'otium diventava sinonimo di pigrizia, ovvero perdizione, quindi qualcosa da condannare. L'opus, termine usato sia riferendosi all'attività dell'uomo che a quella di Dio o verso Dio, veniva esaltato in quanto era il mezzo che l'uomo disponeva per avvicinarsi alla Sua grandezza. E per i successivi mille anni, ovvero per tutto il Medioevo, rimase valida la distinzione agostiniana tra lavori “leciti” e “illeciti”: i primi erano svolti dai contadini e dagli artigiani che, trasformando l'oggetto sul quale operavano, rendevano l'uomo simile ad un creatore; i secondi comprendevano qualsiasi attività tesa al guadagno e alla speculazione. Il secolo successivo, con San Benedetto e il suo “ora et labora”, si sancì l'equivalenza tra lavoro e preghiera.

Ma continuava ad essere sconosciuta la divisione tra giornata lavorativa e non lavorativa.

Successivamente, nel XII° secolo, per le sole attività agricole, sia in Francia che in Inghilterra, alla parola lavoro (labeur in francese e labour in inglese) si iniziò a dare un significato che si avvicinava a quello che oggi intendiamo.

A partire dalla fine del Medioevo la situazione cominciò a cambiare in modo evidente: si affermò la figura del mercante dovuta alla comparsa di nuove attività economiche, all'espansione dei mercati e all'intensificazione dei commerci. I mercanti possono essere considerati i primi capitalisti nell'accezione che oggi intendiamo. Nel XVI° secolo furono la riforma luterana e calvinista a riproporre il tema del lavoro e a imporre in modo decisivo e irreversibile, l'idea del lavoro come virtù. Da condanna universale, qual era nella Bibbia, il lavoro diventò attività da perseguire.

Max Weber, qualche secolo dopo, individuò nella riforma religiosa del XVI° secolo addirittura l'origine dello “spirito del capitalismo”.

Nel XVI° e XVII° secolo, le attività produttive preponderanti furono di tipo artigianale. Comparve la figura dell'apprendista, colui il quale andava a bottega per imparare un mestiere da una persona generalmente più grande di età, con anni di lavoro artigianale alle spalle che faceva da maestro. E l'apprendistato durava anche alcuni anni.

Nel XVII° secolo, a partire dall'Olanda e dall'Inghilterra, il sistema economico capitalistico prese definitivamente il sopravvento sul sistema medievale, stravolgendo i tradizionali

rapporti sociali di produzione. Il concetto di “lavoro”, rimasto inalterato per lungo tempo, iniziò a cambiare.

Ma si era all'alba della Rivoluzione Industriale, con la comparsa delle prime macchine e dei primi timori che le accompagnavano: nel 1589, la regina Elisabetta I d'Inghilterra manifestò il suo scetticismo al pastore William Lee quando questi fece richiesta di un brevetto reale per una macchina da maglieria: *“Pensi alle conseguenze che avrà questa invenzione sui miei poveri sudditi”* affermò la sovrana; *“ti porterebbe senza dubbio alla rovina privandoli di un lavoro”*. E non poteva immaginare cosa stava per succedere.

Infatti, nel XVIII° secolo arrivò la Rivoluzione Industriale, che rappresentò un vero stravolgimento di quello che era il lavoro o il concetto che si era avuto fino ad allora, come vedremo. Rivoluzione non solo per come cambiò il lavoro, ma anche il *modus vivendi* delle persone. La produzione aumentò notevolmente e nacquero le prime industrie. La figura dell'apprendista venne sostituita dalla figura del lavoratore dipendente. Qualche studioso afferma che il mercato del lavoro sia nato in seguito alla Rivoluzione Industriale del 1700. Infatti, si formarono due classi sociali ben distinte: i capitalisti (o datori di lavoro o padroni) da un lato, ed i proletari (o lavoratori), dall'altro. L'incontro delle esigenze degli uni e degli altri fece nascere il mercato del lavoro. I capitalisti erano quei soggetti che possedevano grandi disponibilità di capitale, tali da poterli investire nelle industrie per generare nuove attività economiche. I proletari erano quei soggetti, appartenenti al basso ceto sociale, che fornivano la propria forza lavoro, al fine di percepire un salario che a stento bastava per far vivere la propria fami-

glia. La contrattazione veniva decisa dai datori di lavoro che avevano una posizione di forza, ovviamente a discapito dei lavoratori e delle loro famiglie. Questo perché vi era una elevata forza-lavoro disponibile a fronte di una domanda che non poteva soddisfare tutti. Di conseguenza i datori di lavoro facevano quel che volevano: molto spesso le condizioni di lavoro erano precarie ed i salari molto bassi. Lo sfruttamento del lavoro minorile e giornate di 14 ore lavorative, divennero la norma, la quotidianità.

Ma il lavoro minorile non fu introdotto allora. Infatti, la realtà lavorativa che aveva contraddistinto l'uomo fino ad allora era essenzialmente rurale e i figli, da sempre, aiutavano i genitori nel lavoro dei campi. Durante la Rivoluzione Industriale, però, le loro condizioni lavorative peggiorarono come quelle dei loro genitori. I minori avevano il vantaggio di poter entrare in luoghi inaccessibili ai lavoratori adulti e di usare alcuni macchinari con maggiore precisione per via delle loro mani minute. Inoltre, non avevano la forza per ribellarsi agli ordini loro impartiti.

Tutti questi fattori facevano della forza lavoro minorile un bene altamente richiesto dagli industriali dell'epoca.

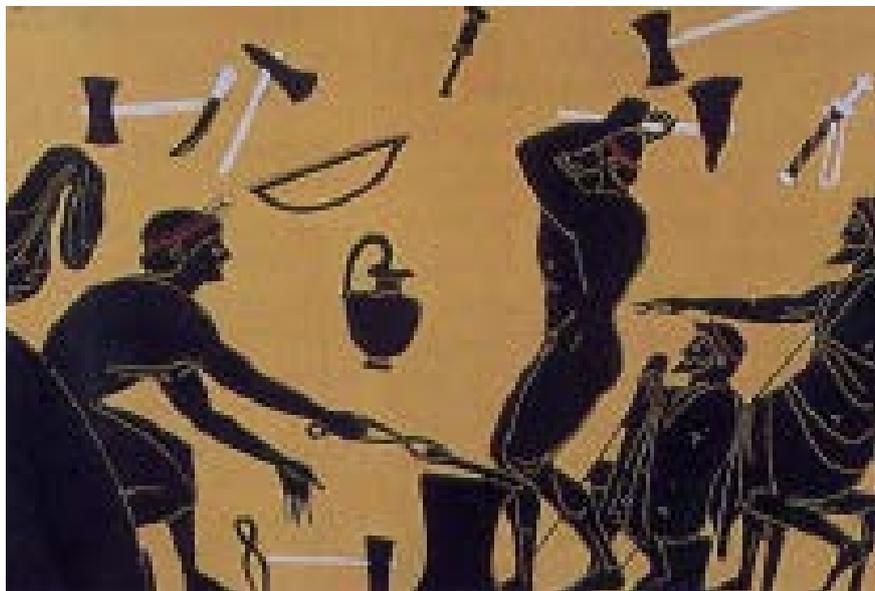
Nel lungo termine l'impiego di mano d'opera minorile fu devastante per la società dell'epoca perché contribuì a creare numerosi gruppi di individui che non possedevano alcuna capacità se non quella di eseguire una sequenza di azioni ben specifica, imparata durante la loro infanzia.

Una conseguenza di ciò fu l'aumento del degrado sociale e della criminalità.

Con la presenza di fabbriche i contesti urbani furono radicalmente modificati, cambiarono i rapporti tra le persone, ma non solo.

Con l'industrializzazione si passò da una società prettamente agricola, ad un sistema industriale moderno. Ciò comportò uno spostamento massiccio di persone dalla campagna verso i centri cittadini che, da piccoli aggregati urbani, si trasformarono in moderne metropoli.

Questo creò diversi problemi: i villaggi non avevano a disposizione spazio a sufficienza per accogliere i nuovi arrivati. Di conseguenza, vennero create delle strutture apposite dove gli operai potessero vivere. Queste



strutture furono costruite senza pensare al benessere degli occupanti.

Schiere di abitazioni minuscole inserite in imponenti palazzi furono erette nelle periferie dei villaggi o delle piccole cittadine in prossimità delle neo-costituite fabbriche. Non solo, gli occupanti furono costretti ad abitare in spazi angusti e malsani e furono anche esposti all'inquinamento dovuto dalla prossimità delle fabbriche.

Tale situazione si protrasse per diverse decine di anni, fino a quando gli Stati iniziarono ad introdurre politiche di tutela dei lavoratori, di miglioramento delle loro vite con l'incremento del benessere. Nacquero i primi sindacati e associazioni di difesa dei lavoratori.

Il ceto medio ebbe per la prima volta la possibilità di acquistare a basso costo molti beni, con il miglioramento della propria vita. Ma per le classi meno abbienti non fu la stessa cosa, come già accennato.

In questo secolo due furono i fattori di novità. Il primo è politico, con la rivoluzione francese, ove si assistette alla definitiva affermazione della borghesia come classe dominante. Il secondo, economico: crebbero le manifatture che andarono a sostituirsi al lavoro artigianale. Fino a quel momento il capitalista era stato, dalla fine del Medioevo, il mercante. Da quel momento in poi il capitalista si trasformò in imprenditore. Iniziò a diffondersi l'idea – che sarà dominante nella scuola classica dell'economia – che la ricchezza non nascesse dalla compravendita, ma dalla produzione.

L'anno di svolta fu il 1776, quando fu pubblicata *“Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni”* di Adam Smith. Egli proponeva di individuare le leggi che determinano l'aumento delle ricchezze, in modo analogo a quanto avviene nel mondo con le leggi della fisica classica di Newton. Con la rappresentazione della fabbrica degli spilli, Smith introdusse la “divisione del lavoro”. Nel Settecento con l'elaborazione teorica dell'Illuminismo francese e scozzese terminò l'ostracismo del ceto nobiliare nei confronti del lavoro.

A fine Ottocento nacque una nuova figura, quella dell'impiegato. L'espansione delle imprese, degli affari, rese necessaria la creazione di una nuova figura capace di eseguire operazioni quale

registrazione di dati di varia natura, contabilità, andamento dell'azienda, ecc... Era una figura diversa rispetto a quella vista fino a quel momento: non svolgeva un lavoro meccanico come quello dell'operaio, ma specializzato. Era sempre un dipendente, ma lavorava in un ambiente confortevole, veniva pagato a fine mese con retribuzione fissa, godeva di maggiori ferie e pause lavoro più lunghe. Rispetto all'operaio era un privilegiato, collaborava con l'imprenditore, mostrando nei suoi confronti fiducia e lealtà.

Nel XX° secolo, a partire dal primo dopoguerra, in seguito alla forte espansione della grande industria, la figura dell'impiegato crebbe di importanza e le sue caratteristiche iniziarono a subire delle trasformazioni. L'introduzione di nuovi strumenti di lavoro quali macchine da scrivere, calcolatrici, ecc... anche nel settore impiegatizio comportò un'alterazione dei suoi contenuti e delle modalità di esecuzione del lavoro, che diventarono sempre più ripetitive e standardizzate, tanto da parlare di una “officina dell'amministrazione”, rumorosa e meccanizzata.

In realtà nel XX° secolo ci furono altri cambiamenti che riguardarono il concetto del lavoro. Il primo fu con l'invenzione della catena di montaggio nell'industria automobilistica da parte di Henry Ford, nata per incrementare la produttività. Nacque il “fordismo” che fu adottato dall'industria manifatturiera. Da un punto di vista pratico si razionalizzò il ciclo produttivo: nelle forme più spinte si arrivò addirittura a calcolare con esattezza i minimi movimenti corporei del dipendente. In cambio il salario del dipendente aumentava. Ma questo ultimo punto non era dovuto ad un moto di generosità: Ford sosteneva che una classe operaia povera non si poteva permettere nemmeno l'acquisto di una utilitaria, neanche della più



spartana. Quest'approccio, nato appunto negli Stati Uniti, prevede che la ricchezza e il profitto possono essere raggiunti solo con salari alti che consentono ai lavoratori di acquistare i beni da loro prodotti. Tutto ciò portò ad un incremento della produzione e ad una diminuzione del costo medio di produzione. Detroit diventò la capitale dell'automobilismo ed ebbe una forte espansione urbanistica, con stravolgimenti che ricordavano quelli in Gran Bretagna ai tempi della Rivoluzione Industriale. Il fordismo si estese in tutto il mondo, anche nell'Unione Sovietica di Stalin. Egli elaborò i primi piani quinquennali sulla teoria fordista del lavoro. Non solo, secondo Stalin l'efficienza americana era la base per ottenere un lavoro serio e costruttivo: sosteneva che la combinazione di rivoluzione russa con l'efficienza americana era l'essenza del leninismo (!). Ma sia i sovietici che gli americani non dissero mai del contributo delle idee dell'esperienza americana nello sviluppo e nella crescita di potere dell'Unione Sovietica, per motivi facilmente immaginabili! L'approccio fordista al lavoro fu predominante dalla fine della seconda guerra mondiale fino a fine anni '70 del secolo scorso.

In Italia il boom economico degli anni Cinquanta segnò l'inizio di un trentennio di grande prosperità e ricchezza che gli storici definiscono dei "trenta anni gloriosi". Il progresso industriale postbellico andò di pari passo con lo sviluppo altrettanto importante delle politiche sociali, orientate alla promozione del benessere dei cittadini e alla maggiore regolamentazione del lavoro. Dopo anni di grave crisi economica e dopo le due guerre mondiali nacque l'esigenza

tutta naturale e spontanea di migliorare le proprie condizioni sociali ed economiche, di creare le condizioni per la pacifica convivenza sociale, di costruire una pace stabile, dato che si era usciti devastati dalle due guerre.

Seppur i primi importanti progetti di politica assistenziale e di regolamentazione giuridica delle relazioni industriali risalissero agli ultimi venti anni del XIX° secolo, la vera maturazione dei sistemi del welfare si ebbe nei primi tre decenni del XX° secolo, per poi raggiungere il massimo sviluppo nel periodo che va dal secondo dopoguerra agli anni Settanta.

Il viaggio nel tempo sull'evoluzione del "lavoro" si ferma ovviamente qui. Per guardare al futuro dobbiamo osservare che il mondo sta cambiando in tempi molto più rapidi rispetto al passato, per una serie di fattori: la globalizzazione dei mercati finanziari, l'aumento delle donne nella forza lavoro, l'incremento dei servizi rispetto al tradizionale lavoro di fabbrica, la specializzazione sempre più spinta dei lavoratori, l'incremento del terziario ma soprattutto la rapidità dell'evoluzione delle tecnologie. Tutto ciò sta determinando evoluzioni culturali, sociali, economiche e giuridiche che saranno approfondite in un successivo articolo. ■

---

[\*] Ingegnere, Ispettore del lavoro in servizio presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



## La Svezia ci fa un baffo

di Fadila

Il termine malasana da decenni accompagna il nostro sistema sanitario e quasi sempre a ragione: File interminabili per prenotazioni e accertamenti; interventi chirurgici che spesso avvengono a babbo morto. A tutto ciò vanno aggiunte strutture ospedaliere inadeguate e obsolete che deprimono i pazienti facendoli sentire peggio di quando stavano fuori in attesa. Queste sono valutazioni molto diffuse e anche derivate da esperienza personale o di qualche familiare o amico. Le denunce sono anose e la classe dirigente non è stata in grado, a prescindere dal colore politico dei governi che si sono succeduti nel corso dei decenni, di migliorare il servizio, anzi. Così è stata ed è giustificata la nostra invidia verso i cittadini di altri stati europei, soprattutto quelli nordici, che possono usufruire anche in tale settore pubblico di servizi e prestazioni molto migliori dei nostri.

E, tuttavia, di recente sono stato testimone di un piccolo miracolo, che ve lo voglio raccontare. Andando avanti negli anni ho preso l'abitudine, anche su consiglio del mio bravo medico, di effettuare periodicamente, in media un paio di volte all'anno, le varie analisi per tenere sotto controllo il mio stato di salute. Finora, ogni volta che si avvicinava la data da me stabilita, subivo in progressione una trasformazione in peggio del mio modo d'essere basato di norma su una visione positiva della vita.

Sentivo aumentare le preoccupazioni per due specifici motivi: la paura per un possibile risultato negativo che mettesse in evidenza qualche problema per la mia salute, uno stato d'animo comune a tutti di fronte a tale prova; il fastidio legato all'idea di una lunga attesa per le procedure farraginose e le lunghe file da affrontare. Per contrastare quest'ultimo aspetto facevo una levataccia cercando di essere tra i primi per prendere un "numeretto" buono a chiudere la pratica nel minor tempo possibile. Ciò nonostante, per quanto ce la metessi di buzzo buono, trovavo sempre una lunga fila cui mi dovevo accodare perché anche gli altri avevano avuto la stessa idea ed erano stati più svelti. Qualche volta, addirittura, per circostanze fuori dalla mia capacità di comprensione venivo bloccato all'ingresso dall'adetto perché i numeri erano esauriti e non potevo far altro che tornare a casa. Questa situazione mi ricordava le file di diversi decenni fa per iscrivere i

figli a scuola; in qualche caso addirittura con le veglie notturne. Fatte le analisi dopo tale tormentone, nel giro di tre o quattro giorni potevo andare a ritirare il referto.

Questi due stati d'animo, paura e fastidio, mi hanno accompagnato fino a qualche giorno fa quando è avvenuto un vero e proprio miracolo laico. Innanzi tutto non c'è stato più bisogno di affrontare una lunga fila, sostituita dalla comoda prenotazione on line in casa. Così ho scelto il giorno e l'ora che più gradivo e ho scaricato il relativo numero d'ordine. Giunto il momento, sono andato allo sportello, dove rapidamente è stata elaborata la pratica e quindi nella stanza dei prelievi. Tutto fatto in un quarto d'ora, non un minuto in più. Dopo ventiquattr'ore ho scaricato il risultato da casa senza aver patito il minimo disagio. Oltretutto, cosa di gran lunga più importante, i risultati sono stati ottimi anche dal punto di vista clinico, senza neanche un asterisco come si usa fare quando i valori non sono nella norma. Un quarto d'ora per il prelievo e un giorno per i risultati. Penso che nessun altro paese, neanche la Svezia, possa far meglio.

Certo i disagi per problemi più gravi restano inalterati, ma mi auguro che questo piccolo segnale dovuto a buona organizzazione, uso appropriato della tecnologia e professionalità del personale possa rappresentare un segnale incoraggiante per il miglioramento di un servizio come quello sanitario il cui tasso di efficienza definisce il grado di civiltà di una comunità. ■



