

**Se nulla sarà
come prima,**

È IL MOMENTO DI VOLTERE TUTTO

È pandemia, ha confermato l'Organizzazione Mondiale della Sanità. Mentre iniziano le montagne russe delle borse e dei mercati finanziari, cosa succede nel mondo del lavoro? Le Camere del Lavoro Autonomo e Precario propongono un Dossier con 4 approfondimenti: emergenza Sanità, tra tagli e precariato; Reddito di quarantena e patrimoniale; smart working; welfare. Una prima bussola per orientarsi nel pieno dell'emergenza; strumenti e pretese perché non siano sempre gli stessi pagare. Nulla sarà come prima, è fin troppo chiaro. L'unico realismo buono, allora, impone di chiedere tutto. Ora!



È bastata una «gaffe» di Christine Lagarde, neanche a dirlo suggerita dai tedeschi nel comitato della BCE, per generare un tonfo senza precedenti delle borse. Milano, nella giornata di giovedì (12 marzo), ha chiuso a meno 17 per cento, 84 miliardi bruciati. Ed è così che, mentre il Governo si appresta a varare il Decreto sul lavoro e l'economia, la Presidentessa della Commissione UE Von der Leyen rettifica: «Daremo all'Italia tutto quello che chiede». Il mondo travolto dal Coronavirus aggiunge emergenza a emergenza, con una gaffe. I presidenti delle banche centrali dichiarano o promettono, i mercati scommettono, le borse cadono a picco: diceva un famoso film degli anni Novanta, «il problema non è la caduta, ma l'atterraggio».

A TERRA, DOVE NOI SIAMO, APPARE CHIARO CHE PER MOLTI NULLA SARÀ PIÙ COME PRIMA.

Dopo circa un mese di indicazioni contraddittorie, l'Italia investe 2 miliardi in Sanità e Protezione civile. Poco, considerato quanto denaro è stato sottratto alla Servizio Sanitario Nazionale negli ultimi 20 anni. Finalmente si assumono medici e infermieri, ma nulla si fa per stabilizzare le decine di migliaia di precari e di esternalizzati (a mezzo Cooperative): peggio, si continua ad assumere con contratti di collaborazione e quelli a tempo determinato. Il Decreto di cui sopra estenderà la Cassa di

integrazione in deroga a tutto il lavoro subordinato (anche delle piccole imprese); mentre altre risorse saranno stanziare per gli autonomi e i parasubordinati, circa 500 euro di indennità per un massimo di tre mesi. Anche questa volta, nonostante l'emergenza epocale, il particolarismo e la segmentazione vincono sul carattere universale dei diritti. Per non parlare del lavoro nero, al quale non spetterà un bel niente, né indennità né politiche attive. Più di una settimana hanno

impiegato aziende pubbliche e società in house per concedere lo smart working, generando in prima battuta discriminazioni e non poco nervosismo tra i lavoratori. Congedi parentali e supporto per attività di baby-sitting, risorse per chi ha sulle spalle la cura di persone anziane o disabili: ai denari pochi, si accompagna la consueta logica, che presuppone e consolida divisione sessuale e razziale del lavoro.

**SANITÀ, REDDITO "DI QUARANTENA" E PATRIMONIALE, SMART WORKING, WELFARE:
SONO LE QUATTRO QUESTIONI DECISIVE CHE STANNO ESPLODENDO NEL PAESE.**

A esse le Camere del Lavoro Autonomo e Precario hanno dedicato approfondimenti utili per orientarsi e, soprattutto, per non smettere di lottare. Nel tempo sospeso delle città vuote, i nostri telefoni non smettono di squillare: mai, come adesso, chi lavora si sente solo; mai come adesso c'è bisogno di rompere la solitudine, conquistare «le parole per dirlo», osare.

La pandemia sta istituendo un regime di guerra,

DALLA CINA, ALL'EUROPA, AGLI STATI UNITI.



Se la Germania se la prende con calma, avendo ben 29 posti letto in terapia intensiva ogni centomila abitanti, ovvero il doppio della Francia e il triplo dell'Italia, il Bel Paese si scopre cinese. Mentre non si esclude il contagio di Trump, sono decine di milioni gli americani senza assicurazione sanitaria, che di certo non potranno permettersi il tampone. E in generale, se il welfare è stato affamato in quaranta anni di neoliberalismo, nei paesi dove la popolazione è mediamente più anziana si dovrà scegliere chi abbandonare al «tristo mietitore». COVID-19 è

stato già tradotto, da Nord a Sud, in politica demografica.

Osare. Se il mondo è alla fine del mondo, sobrietà e buona educazione aggravano la malattia, allontanano la guarigione. Senza guardare alle stelle, e farlo in tante e tanti, inutile prender parola. C'è bisogno – ora, subito – di un piano straordinario per il welfare (Sanità, ma anche istruzione e ricerca), il lavoro, il reddito. In Europa. Per farlo, senza girarci attorno, è necessario che i 120 miliardi (in più; fino a dicembre) del Quantitative Easing finiscano a

terra, nelle tasche di donne e uomini, non in quelle delle banche e dei banchieri. Quantitative Easing for the People, now! Fiscalità progressiva ed europea, Eurobonds e gestione mutualistica dei debiti sovrani, via gli interessi senza se e senza ma. Un programma minimo, che richiederà uno sforzo massimo delle lotte. Nella solitudine della quarantena di massa, nel silenzio delle strade urbane senza tempo, si può scegliere di parlare, e di dire le cose giuste.

FACCIAMOLO ORA!

SANITÀ PUBBLICA: L'EMERGENZA CHE NON SI FERMA MAI



Partiamo da un fatto: sono state ricercatrici precarie, sottopagate, ad aver isolato per prime in Europa il Covid-19, poi il ceppo italiano. Massima dedizione, massima incertezza contrattuale, soldi pochi, donne: parliamo delle ricercatrici, indubbiamente; ma parliamo più in generale del lavoro nel comparto Sanità. Fin dall'inizio della breve ma combattiva storia che ci riguarda, il lavoro sanitario è stato al centro delle nostre fatiche organizzative. Un settore decisivo, quello della cura, a maggior ragione con l'invecchiamento della popolazione; una eccellenza del *welfare* europeo, da un trentennio sottoposto all'aggressione neoliberale, fatta di New Public Management, appalti, privatizzazione vera e propria.

Nel 2017 Cergas Bocconi – dunque non trattasi di fanzine antagonista – ha fornito i numeri alle inchieste giornalistiche più avvertite, molte di questi giorni, fotografando il declino italiano. Dal 1997, infatti, l'Italia ha perso 100mila posti letto; attualmente ne ha 3,2 per mille abitanti, a fronte dei 6 della Francia e degli 8 della Germania. Tra il 2012 e il 2017, più nello specifico, sono stati soppressi 759 reparti ospedalieri (meno 5,6 per cento). D'altronde in Italia vengono spesi 119 miliardi l'anno per la Sanità, il 20 per cento in meno di quanto si spende in Inghilterra, il 34 per cento in meno della Francia, il 45 per cento in meno della Germania; negli ultimi 10 anni sono stati tagliati 37 miliardi e sono previsti ulteriori tagli fino al 2022. L'eme-

rgenza dunque è arrivata prima del Coronavirus, e adesso è drammaticamente esplosa. Le zone rosse e le scuole chiuse non indicano lo 'stato di eccezione' del giurista tedesco (nazista non pentito) Carl Schmitt, ma il tentativo di tamponare frettolosamente, e con misure fin qui insufficienti, le falle strutturali del nostro Servizio Sanitario. Mancano posti letto e attrezzatura, indubbiamente, a esempio per la terapia intensiva – decisiva per battere il Coronavirus. Ma i numeri rivelano un'altra emergenza, quella del personale: sono 50mila gli infermieri che mancano all'appello, 56mila i medici. Se in Italia ci sono 5,6 infermieri per ogni mille abitanti, nel Regno Unito sono 7,9, in Francia 10,5, in Germania 12,6.

SE IN ITALIA CI SONO 5,6 INFERMIERI PER OGNI MILLE ABITANTI, NEL REGNO UNITO SONO 7,9, IN FRANCIA 10,5, IN GERMANIA 12,6.

LA LISTA, CHE POTREBBE ALLUNGARSI, NON TIENE POI IN CONTO

le condizioni

di chi lavora nella

Sanità pubblica.

Ai dipendenti stabili, mediamente anziani e in costante diminuzione (negli ultimi 10 anni, 42.800 in meno), si accompagnano da anni i precari, tempi determinati o illeciti rapporti di collaborazione (spesso con partita Iva). Ai precari, pur sempre in rapporto diretto con ospedali e ASL, si aggiungono gli esternalizzati attraverso Cooperative: una parte di loro sono stabili, un'altra illecitamente precari. Se dal contratto si passa al salario, si scende drammaticamente il vertice della piramide: manager strapagati che, nel segno della corporate governance,

dispongono delle pubbliche casse come se fosse capitale privato; dipendenti stabili con diritti e garanzie dei bei tempi andati; precari in diretto rapporto contrattuale con l'ospedale o la ASL che costano poco e lavorano senza sosta, in attesa anche 15-20 anni di essere stabilizzati; i dipendenti di Cooperative che vivono nel panico ogni qual volta l'appalto scade e che, a parità di mansione e responsabilità, percepiscono la metà del dipendente pubblico loro collega; i precari delle Coop, l'ultimo gradino, che sopravvive mettendo assieme tre o quattro lavori. Ma scen-

dendo negli inferi, ovvero raggiungendo la base della piramide, non possiamo dimenticare la Sanità privata accreditata: *far west* del lavoro precario e sottopagato, tra i lussi dei padroni d'azienda che ormai combinano posti letto in convenzione e investimenti finanziari, salute e ristorazione, e chi più ne ha più ne metta. Tanto, le Regioni che dovrebbero controllare, non lo fanno o lo fanno poco, perché il giro di affari è troppo grosso.

VOI DIRETE: E I SINDACATI CONFEDERALI? RISPOSTA EDUCATA: BOH...

In tutto ciò non c'è nulla di casuale o, peggio, di inevitabile. Non è lo Stato autoritario, ma il neoliberalismo che ha investito il *Welfare State* del secondo Novecento, imponendo alla politica tutta, di destra come di sinistra, di non rompere le scatole e di mettersi al servizio del mercato e del suo "corretto" funzionamento. E imponendo ai cittadini costi che, col Servizio Sanitario Nazionale conquistato in Italia – bene ricordarlo – nel 1978, pareva non spettassero più: anche in questo caso i numeri parlano chiaro, se la spesa pubblica in Sanità è di 119 miliardi l'anno, ammonta a ben 40 miliardi la spesa privata.

Chi come noi porta avanti con tenacia battaglie sindacali decisive al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori della Sanità pubblica e privata accreditata, afferma un concetto tanto semplice quanto rimosso, meschinamente occultato: *la qualità del servizio e quella del lavoro funzionano assieme; senza l'una, non c'è l'altra. Ancora: il sistema sanitario è robusto se adeguatamente finanziato dalla fiscalità generale e se, nello stesso tempo, operatori e professionisti vedono rispettati i loro diritti, contrattuali e retributivi.* Nel Lazio siamo riusciti, tra le mille fatiche imposte da un'impugnazione infau-
sta, a far sì che chi ha lavorato in regime di

esternalizzazione abbia un punteggio in più nelle procedure concorsuali. Battaglia di civiltà, grazie anche alla Consulta vinta. Ma non basta, ancora troppe le ingiustizie.

Sorprende, ma forse non dovrebbe, che sono state pochissime le voci a insistere su ciò che davvero conta – per sconfiggere il Coronavirus e in generale superare le emergenze sanitarie: *un piano straordinario di stabilizzazioni del personale precario e di assunzione, con selezioni riservate, del personale esternalizzato.* Lo facciamo noi, che lunedì 9 marzo avremmo dovuto partecipare allo sciopero contro la violenza di genere proclamato da *Non Una Di Meno*, sciopero reso

impraticabile – come noto – dal divieto (di fatto) della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali: siamo convinti che, tra i tanti gesti di responsabilità che non possiamo esimerci dal mettere in campo per sconfiggere il virus, ci sia quello di continuare a lottare perché il piano straordinario venga approvato in tempi brevi; e le strutture private messe a disposizione, gratuitamente (una giusta forma di restituzione), per sopperire alle troppe carenze di queste settimane. Più in generale, per permettere alla Sanità di uscire dallo stato di emergenza in cui versa da almeno venti anni.

**Per garantire a milioni di
persone in Italia,
soprattutto le più povere,
accesso alla prevenzione e
alla cura.**



COSA INTENDIAMO CON REDDITO DI QUARANTENA?

Il Governo annuncia per domani un Decreto Legge da 12 miliardi circa, che dovrebbero arrivare a 25 (grazie alla UE), per il sostegno al lavoro e alle imprese. Si parla dell'estensione della **Cassa integrazione in deroga**, per tutte i lavoratori, nell'intero territorio nazionale. Oltre a questa misura, non è ancora chiaro quante e quali altre: si accenna a congedi parentali straordinari, blocco dei contributi e delle imposte per le partite Iva (dagli artigiani ai professionisti), alleggerimenti o rinvii di rate e mutui. La conferenza stampa che ha anticipato questi provvedimenti non ha aggiunto particolari ulteriori. Fondato dunque il sospetto che, licenziato il Decreto, avremo a che fare con una molteplicità di interventi, ammortizzatori sociali, sgravi fiscali, ecc.; all'**universalismo necessario** si risponderà, come spesso avviene in Italia, con particolarismi e discrezionalità.

DA ALCUNI GIORNI STA CIRCOLANDO IN RETE UNA RIVENDICAZIONE

...promossa da precari, intermittenti e lavoratori autonomi (di nuova generazione o fintamente tali) in Lombardia ed Emilia Romagna, che sta unendo una larga parte del lavoro povero del Paese, quello che soffre e soffrirà maggiormente l'emergenza COVID-19: **Reddito di quarantena**. Cosa si intende con questa parola d'ordine, quali ragionamenti l'hanno fatta nascere e perché pensiamo che sia decisiva?

Ciò che possiamo osservare, dal punto di vista "privilegiato" di cui si gode nella trincea dell'impiego senza diritti, è che questa emergenza sta provocando danni in tutto il mondo del lavoro. A pagare il prezzo più alto sono senza dubbio alcuni settori, nei quali la fragilità delle garanzie e del salario è tutt'altro che una novità: operatori sociali, dipendenti di Cooperative, lavoratrici e lavoratori del Terzo settore, della Cultura e dello Spettacolo, piccolo lavoro autonomo. Dentro ognuna di queste categorie ci sono centinaia di migliaia di persone che, letteralmente, si sono trovate da un momento all'altro a dover fronteggiare un blocco totale delle

retribuzioni e del reddito.

La quarantena e il blocco degli spostamenti sta mettendo letteralmente in ginocchio anche tutto il settore del Turismo e della Ristorazione: arrivano i primi licenziamenti negli hotel, nei ristoranti e nei bar, a causa della riduzione delle attività. Se si sommano poi la chiusura di piscine, palestre e pub, istituti di formazione, scuole del privato accreditato e moltissimi altri, il numero di lavoratori che rimane e rimarrà senza impiego, stipendio o con un orario drasticamente ridotto, aumenta vertiginosamente. In generale, il settore privato, nonché buona parte di quello pubblico, sta "risolven-

do" il problema obbligando i dipendenti a usufruire di ferie e permessi, arrivando fino a proporre di scalare i giorni di assenza dal Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

Il quadro appena delineato ci segnala in modo inequivocabile che provvedimenti timidi, poco chiari e soprattutto frammentati non aiuteranno in alcun modo ad affrontare l'emergenza: rischierebbero solo di accentuare ancora di più la distanza tra i sommersi e i salvati, tra chi riuscirà a far fronte alla situazione e chi, per mesi, forse anni, non avrà la possibilità di rialzarsi.

Rivendicare un *Reddito di quarantena* vuol dire, in prima battuta, prendere atto della situazione e affermare un concetto semplice: è necessario erogare direttamente denaro nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori, che siano dipendenti o autonomi, collaboratori o stagionali, che si tratti di lavoro nero o "lavoro grigio". In quale altro modo potrebbero farcela, infatti, tutti coloro che sono incastrati nel lavoro occasionale, coloro che, nei contratti, hanno un monte ore decisamente inferiore a quello effettivamente svolto? Altrettanto fondamentale è immaginare e pretendere provvedimenti universali, che vadano nella direzione opposta alla frammentazione: Reddito di quarantena e *welfare* subito, e per tutte e tutti.

Attorno a questa rivendicazione centrale, è necessario articolare altre fondamentali battaglie: stop a mutui, affitti e bollette; sospensione del pagamento dei contributi e delle imposte per le partite Iva; blocco immediato dei licenziamenti; erogazione di un contributo straordinario per la cura alle persone anziane e fragili; congedi parentali straordinari e pagati al 100%; immediato stop all'utilizzo compensativo di ferie e permessi; concessione immediata dello smart working, dove è possibile utilizzarlo per tutti.

I soldi ci sono, ci sono sempre stati: ci vuole una patrimoniale coraggiosa, per finanziare questa e tutte le altre misure redistributive di cui ci sarà bisogno. Bene che chi ha accumulato in questi anni di lavoro sottopagato e senza diritti, speculazione finanziaria, fiscalità regressiva, restituisca parte della sua ricchezza. Ricchezza comune, socialmente prodotta ma privatamente appropriata, che alla società e al suo benessere, alla sua salute, deve essere con urgenza dedicata. Se, come ripete Confindustria per imporre al Governo le sue con-

dizioni, sono «loro il motore del Paese», caccino il denaro in eccesso e fermino la produzione – a tutela di operai e non solo.

Ciò che l'emergenza Coronavirus ha fatto è stato portare alla luce storture e sofferenze del mercato del lavoro italiano, da troppo

tempo radicate: per questo il *Reddito di quarantena* deve essere una misura emergenziale, per quanto riguarda le tempistiche e l'incisività, ma deve rispondere a effetti che arrivano da lontano; e affrontare una crisi che già si stagliava chiaramente all'orizzonte. Come abbiamo già affermato, in riferimento alla Sanità pubblica, l'emergenza è cronica.

Restiamo in attesa di capire cosa accadrà col DL annunciato, ma intanto dobbiamo provare a unire le mille figure del lavoro precario e sfruttato – le partite Iva poco affluenti, le piccole case editrici indipendenti, chi lavora nella Cultura, nello Spettacolo, nel Turismo, nella Ristorazione, nel Terzo settore –, chi è rimasto senza le uniche, e già insufficienti, ancora di salvezza. Nessuna e nessuno deve rimanere indietro. Oggi più che mai.



LO SMART WORKING, LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IL COVID-19

Negli ultimi decenni abbiamo assistito a importanti cambiamenti demografici e sociali. Per citarne uno tra i più importanti: il tasso di natalità è crollato finendo al di sotto di quello di sostituzione, il che vuol dire un progressivo invecchiamento della popolazione, che stando alle previsioni dell'Eurostat porterà il tasso di dipendenza delle persone anziane a superare il 50% nel 2050; allo stesso tempo è cresciuto considerevolmente il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. In tale mutato contesto socio-demografico, ove l'unico welfare è quello familistico, ci si trova quindi sempre più schiacciati tra la cura dei propri familiari e le esigenze lavorative. I dati di una recente indagine dell'ISTAT ci raccontano che sono ben 13 milioni gli italiani tra i 18 e i 64 anni che svolgono quotidianamente lavoro di caregiving, dovuto a una dimensione di genitorialità o di assistenza ai familiari anziani non autosufficienti o, spesso, a entrambe. Non a caso le ultime generazioni di lavoratori sono state definite da alcuni generazioni sandwich.



In questo quadro già di per sé complesso in cui è strutturale il problema della conciliazione dell'esigenze di vita privata con il lavoro, si è ora inserito il COVID-19, ponendo l'ulteriore problema della conciliazione della salute con il lavoro. Anzi, in molti casi la pandemia pone il problema della conciliazione di tutte e tre le variabili (esigenze di vita privata, salute e lavoro): ho i figli a casa da accudire perché le scuole sono chiuse, ma devo lavorare perché non mi è consentito assentarmi o perché se non lavoro perdo la retribuzione, eppure dovrei stare a casa per tutelare la mia salute e quella degli altri.

In assenza di uno *Welfare State* universalistico in grado di venire incontro alle necessità degli individui e di fronteggiare crisi come quella attuale, i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro subordinato possono aiutare a districarsi fra le mille difficoltà. In particolare il ricorso al lavoro agile (c.d. *smart working*) sembra al momento l'unico strumento in grado di permettere la prosecuzione, nel rispetto della salute e delle necessità di vita privata, di gran parte delle attività lavorative.

Per analizzare i livelli di diffusione dello *smart working*, è utile avere come riferimento *un prima e un dopo* l'emergenza COVID-19.

Prima dell'emergenza, vale a dire sino alla fine del 2019, uno studio di *Eurofound* e dell'*Organizzazione Mondiale del Lavoro* rilevava una diffusione media del lavoro agile intorno al 17%, con l'Italia fanalino di coda preceduta da Grecia, Repubblica Ceca, Polonia, Slovacchia, Ungheria, Portogallo e Germania mentre in testa vi sono Danimarca (intorno al 37%), Svezia, Paesi Bassi, Regno Unito, Lussemburgo e Francia. In Italia il lavoro agile era attuato principalmente nel settore privato: secondo le ricerche condotte nel 2019 dall'*Osservatorio smart-working* del Politecnico di Milano, più del 50% delle grandi azien-

de hanno adottato tale modalità di lavoro e hanno ottenuto un incremento della produttività del 5-6%.

LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
ERANO INVECE IN
EVIDENTE RITARDO

con quasi 4 PA su 10 che non avevano progetti di *smart working*, perché incerte (31%) o addirittura disinteressate (7%) rispetto alla sua introduzione.

Inoltre i progetti di lavoro agile attivati nelle PA risultavano ancora limitati in termine di diffusione interna, coinvolgendo mediamente il 12% del personale dell'amministrazione, percentuale molto più bassa di quella delle imprese private e vicina a quel 10% che la direttiva Madia (2015) definiva come limite inferiore all'adozione. Le barriere che le PA si poneva all'introduzione di tale forma organizzativa erano la percezione che non fosse applicabile alla propria realtà (43%), la mancanza di consapevolezza dei benefici ottenibili (27%) e la presenza di attività poco digitalizzate, vincolata all'utilizzo di documenti cartacei e alla tecnologia inadeguata (21%). (Dati pubblicati il 30/10/2019 dall'*Osservatorio Smart Working* della School of Management del Politecnico di Milano).



CON L'ESPLODERE DELL'EMERGENZA COVID-19

per limitare le occasioni di contagio il Governo ha emanato una serie di provvedimenti che spingono le PA verso il lavoro agile, eliminando il regime di sperimentaltà che l'aveva caratterizzato sino a quel momento e semplificandone anche le modalità di utilizzo, al punto da considerare non necessaria la previa stipula di un accordo individuale tra l'amministrazione e il lavoratore (prevista invece dalla L.124/2015 – Riforma Madia). Nell'ultimo DPCM dell'11/03/2020 il Governo ha addirittura disposto che durante l'emergenza il lavoro agile deve rappresentare la forma ordinaria della prestazione lavorativa, mentre la prestazione in sede quella straordinaria e eccezionale.

Ciò nonostante, l'impiego dello smart working da parte delle PA si sta rivelando in questi giorni farraginoso e sta mostrando la sua assoluta impreparazione ad accoglierlo, vuoi per le scelte organizzative e produttive adottate fino a ieri, vuoi per l'assenza di quel complesso di competenze e strumenti tecnici necessari per estenderla su larga scala.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione è dovuto quindi intervenire con la circolare n. 1/2020, che reca "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa". Questa circolare, però, giunge a distanza di quasi 5 anni dalla Riforma Madia (L. 124/2015), che obbligava le Amministrazioni solamente ad adottare misure organizzative che permettessero entro un triennio (quindi entro il 2018) di passare al lavoro agile per almeno il 10% dei dipendenti che ne facessero richiesta. E durante questo lasso di tempo, le PA si sono limitate a seguire un approccio di mero adempimen-

to normativo, adagiandosi sulla soglia di diffusione minima del 10% prevista dalla Riforma. Pertanto, agli albori della crisi da Coronavirus, le Pubbliche Amministrazioni che impiegavano lo smart working si contavano sulle dita di una mano.

Del resto era la stessa Legge 124/2015 ad averlo previsto in via "sperimentale", il che ha ridotto gli sforzi di innovazione organizzativa e ha tolto concretezza alla riforma. Non a caso la citata circolare 1/2020 ha deciso di superare la sperimentazione stabilendo che "è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per

il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura opera a regime". Altro motivo dell'impreparazione della PA deriva dall'articolo 14 della L. 124/2015, colpevole di aver reso di fatto impossibile l'estensione del lavoro agile prevedendo che ciò avvenga "nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica". La Madia, in sostanza, da una parte voleva riformare l'organizzazione lavorativa nel settore pubblico, dall'altra, però, non permetteva di stanziare i soldi necessari.

Di questa bizzarria, seppur in ritardo, se ne è accorta evidentemente anche la mano che ha redatto la citata circolare 1/2020, la quale ha cercato di correre ai ripari consentendo alla CONSIP di aumentare del 50% le forniture di personal computer e autorizzando anche l'utilizzo di quelli privati in possesso dei dipendenti.

Da ultimo, tra i motivi del fallimento dell'approccio della PA allo smart working va annoverata anche quella retorica che pone l'equazione lavoro agile = "liberi tutti". Si tratta di una concezione evidentemente arcaica che fa discendere la produttività solo dal numero di ore che si trascorrono sul luogo di lavoro e non dall'efficienza nello svolgimento della prestazione lavorativa, contraddetta dalle analisi ad oggi condotte sull'impiego dello smart working nel settore privato. Tutte queste hanno, infatti, misurato una crescita della produttività e addirittura una maggior partecipazione del lavoratore nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Per via di questa concezione che si fatica a superare, per l'assenza di reali investimenti e per il mancato sviluppo di una piattaforma telematica e di strumentazione adeguata a consentire alle migliaia di dipendenti pubblici di collegarsi da remoto, la PA si è fatta trovare impreparata nell'affrontare la crisi del COVID-19 e nel porre al riparo dal rischio di contagio i suoi dipendenti. Allo stato delle cose la PA non è in grado di estendere oltre un certo limite lo smart working ai suoi dipendenti e contestualmente mantenere invariati i suoi livelli di produttività. Per questo sino a pochi giorni fa si è trovata a dover decidere se tutelare in via prioritaria la salute dei dipendenti o i livelli dei servizi

offerti. Ciò sino al DPCM 11/03/2020, che al comma 6 dell'art. 1 ha disposto che "fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente", costringendo così le pubbliche amministrazioni a ritenere prioritaria l'incolumità del suo personale e a rendere "agili" tutte le prestazioni lavorative che non debbano indifferibilmente essere rese sul luogo di lavoro. E il dipendente la cui prestazione non è conciliabile con il lavoro agile come viene tutelato? Sono proprio i lavoratori che non potranno usufruire dello smart working a

pagare il prezzo della crisi. L'insoddisfacente, e contraddittoria, soluzione individuata dal Governo si rinviene in tutti i DPCM che si sono susseguiti negli ultimi giorni: incentivare ferie, congedi parentali e permessi. Non solo tale soluzione appare paradossale, perché trasla l'obbligo in capo al datore di tutelare la salute del dipendente sulle spalle di quest'ultimo, che dovrà scegliere se consumare le ferie maturate per evitare il contagio (ritrovandosi ad agosto con il problema di come gestire i figli quando non avranno né ferie né congedi e le scuole saranno chiuse), ma neanche considera chi ha già esaurito il monte ferie o i permessi e non ha figli.

**PER USCIRE INCOLUMI DA QUESTA EMERGENZA SERVE
UN IMMEDIATO CAMBIO DI PASSO**

il lavoro non basta: welfare per tutte e tutti



Riconfigurazione delle modalità delle prestazioni di lavoro, continuità del salario, rivendicazione di un reddito incondizionato: temi centrali per attraversare il periodo di quarantena. Non passa inosservato, infatti, che il sistema degli ammortizzatori e delle misure già attive e allo studio del Governo non tiene in considerazione la segmentazione e la frammentazione delle figure del lavoro, l'esclusione, lo sfruttamento, il lavoro povero e indecente.

Questioni strutturali che unite alla dismissione progressiva del *welfare* in nome di decenni di politiche di *austerità* e di risanamento del debito producono fragilità sociali e disuguaglianze nell'accesso alle risorse, rischiando di abbattersi su larghi strati di popolazione collocati sulla soglia dell'indigenza. La pandemia globale ha reso drammaticamente

visibile la crisi di un sistema sanitario pubblico indebolito nelle risorse e di mezzi, estremamente differenziato per territorio, trainato dal volontarismo, dalla vocazione e dalla passione del personale medico, sanitario ed infermieristico. Inoltre, essa mette fortemente in tensione le innumerevoli forme dell'assistenza socio-sanitaria e dei servizi alla persona (dalla cura degli anziani fragili, dei pazienti domiciliari, psichiatrici, in misure alternative alla detenzione), di quella socio-educativa per bambini/e e ragazzi/e in età scolare con bisogni speciali di apprendimento e relazione; quelle forme di *welfare mix* esternalizzato e opacizzato, in cui si annidano figure di estrema precarietà e ricattabilità (e, persino, ambivalenza rispetto al mandato sociale) del lavoro sociale contemporaneo. La chiusura, a garanzia

della salute di tutte e tutti, di questi servizi, così come quella delle scuole di ogni ordine e grado, impatta, in modo significativo, sulla vita delle donne e di quelle soggettività razzializzate a cui è "naturalmente" e "culturalmente" assegnato il lavoro di riproduzione e di cura all'interno delle mura domestiche, inverando e rendendo ancora più evidente l'intersezione delle linee di frattura sociale e di genere. Resistere alla pandemia partendo dalla specificità di questi temi significa, almeno, porsi il problema dell'individuazione di misure e strumenti in grado di garantire materialmente l'autonomia e l'autodeterminazione di persone altrimenti ricattate da dipendenza economica, sfruttamento, precarietà, dismissione delle risorse di un *welfare* sempre più povero e inefficace.

Non ci bastano le misure straordinarie a sostegno delle famiglie in difficoltà, a causa della sospensione scolastica, dei servizi educativi per l'infanzia e dei servizi socio-assistenziali, che non possono prendersi cura quotidiana dei figli, degli anziani, dei malati, previste nel nuovo piano del Governo in via di definizione:

- per l'anno 2020, bonus di 600 euro ai nuclei familiari con figli minori fino a quattordici anni di età per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, incrementabili fino a 1.000 in caso di famiglie monogenitoriali, in cui l'unico genitore appartiene alle categorie del personale sanitario e tecnico, ovvero dei ricercatori presso centri e istituti di ricerca impegnati a contrastare il diffondersi del COVID-19;
- per l'anno 2020, congedo parentale ai genitori lavoratori di figli sino a 14 anni è riconosciuto un periodo di congedo parentale straordinario pari a dieci giorni, senza riduzione della retribuzione; se tali giorni di congedo vengono utilizzati in parti uguali da entrambi i genitori, essi sono incrementati di ulteriori cinque giorni; in caso di famiglie monogenitoriali e/o dell'altro genitore del figlio di personale sanitario e tecnico, ovvero di ricercatori presso centri e istituti di ricerca impegnati a contrastare il diffondersi del COVID-19, si intende pari a quindici giorni;
- per l'anno 2020, bonus di 500 euro a favore di coloro che svolgono le funzioni di *caregiver* familiare, per fare fronte agli oneri di cura non professionale di persone non autosufficienti;
- misure *una tantum*, che non solo non sono sufficienti perché non in grado di includere le molteplici figure del lavoro e del non-lavoro contemporaneo, ma che, piuttosto, non richiama a precise responsabilità di distribuzione dei carichi di cura, implicitamente “inchiodano” ancora di più le donne: *segregate* nelle forme del lavoro povero, ricattato e precario; relegate al ruolo di cura dentro mura domestiche, sempre più spesso, insicure, perché luogo di controllo, svalorizzazione e violenza sui corpi; *confinare* nel lavoro domestico, infinito e smisurato, che le priva di ogni tempo per sé.

Ci vuole un vero piano sociale che, innanzitutto, potenzi e ri-pubblicizzi con lungimiranza il sistema sanitario, oggi al collasso, e che sia in grado di tutelare tutti quei soggetti che la completa destrutturazione di forme universali del *welfare* ha lasciato ai margini. Pretendiamo, allora, rinforzando ed estendendo le misure previste:

- congedi parentali straordinari, attribuiti per la cura dei figli minorenni, a uomini e donne, al 100% dell'indennità, all'interno di famiglie di fatto, a prescindere dalla formalizzazione giuridica del vincolo. È più che mai necessario, infatti, forzare, oggi, l'istituto del congedo parentale, più volte normato (non ultimo, dal cosiddetto *Jobs Act*), che fa leva su tre requisiti: il lavoro dipendente e la costanza del rapporto di lavoro, la genitorialità (figli naturali, adottivi o affidatari fino a 12 anni), la progressività dell'indennità e la porzione calcolata sulla retribuzione (che diminuisce all'aumentare degli anni dei figli);
- indennità “di cura”, che riconosca economicamente e socialmente il lavoro di chi si fa carico di prestazioni professionalmente qualificate indifferibili, che i servizi non sono in grado di erogare in modo continuativo e per tutte e tutti, soprattutto in fase di emergenza;
- un reddito di autodeterminazione, a estensione della misura di Reddito di cittadinanza (L. 26/2019), oltre le gabbie reddituali e patrimoniali, familistiche, patriarcali, razzializzanti e *workfaristiche* (*welfare to work*) – vedi il *Piano Femminista di Non Una Di Meno*;
- rinvio del pagamento dei mutui, senza aggravii;
- sospensione sul pagamento delle utenze;
- accesso gratuito a internet e alle tecnologie della comunicazione;
- accesso gratuito e diffuso ai consumi culturali (via rete e cavo);
- gratuità dei beni essenziali legati alla cura delle persone ed alla sopravvivenza (es. pannolini, assorbenti, latte in polvere, dispositivi para-medicali, ecc.).

#IORESTOACASA

GIUSTO. NON SI PUÒ FARE ALTRIMENTI. FORSE.

MA LA QUESTIONE È PIÙ COMPLESSA

E VA INDUBBIAMENTE MESSA A TEMA.

C'è chi una casa non la ha e che viene multato perché vagabonda per le strade (prima indecoroso, ora indecoroso e untore), c'è chi la vive come luogo di violenza, c'è chi è recluso senza aver commesso reato, da “ospite inatteso” e chi sta scontando una pena. Facciamo attenzione alle retoriche roboanti (non, necessariamente, deriva e torsione autoritaria) ed a come significano la realtà, uniformando le biografie delle persone e la densità sociale delle loro storie all'appartenenza alla comunità nazionale.

NON VISUNO “EROI NAZIONALI”

Esiste, però, un bene relazionale, un'intelligenza sociale non monetizzabile. Esperienze di mutualismo autogestite e autonome che lavorano per il benessere delle donne e dei soggetti più fragili, per il sostegno alla genitorialità ed alla cura condivisa, in grado di sovvertire le forme di riproduzione sociale che inchiodano le identità e i ruoli di genere. Istituzioni del comune, forme di produzione di *welfare* dal basso, pratiche diffuse di operosità sociale, reti di supporto per chi ha uno scarso capitale relazionale, casse di solidarietà per sostenere le situazioni di difficoltà economica.

COME CI INSEGNA IL MOVIMENTO FEMMINISTA, LA PAURA E L'ISOLAMENTO SI CONTRASTANO ANCHE RIAFFERMANDO NELLE PRATICHE DI OGNI GIORNO L'IMPORTANZA E LA POTENZA DELL'ESSERE IN COMUNE.