

 politically (in) correct 

Bollettino ADAPT 11 maggio 2020, n. 19

Si è avviata la riapertura delle attività produttive dopo un lungo e devastante *lockdown*.

Per tutelare i lavoratori sono stati predisposti protocolli che cercano di adattare nella specificità dell'organizzazione aziendale le regole anti-contagio che hanno interessato tutte le comunità (distanziamento interpersonale, uso degli strumenti di protezione, misurazione della temperatura, divieto di affollamento negli spazi comuni, ecc.), la cui corretta applicazione sarà oggetto di un'accurata attività di vigilanza.

Nella prima settimana non sono state avvertite criticità particolari, anche per quanto riguarda l'utilizzo dei trasporti pubblici per recarsi e fare ritorno dal lavoro. Sarebbe comunque necessario monitorare, con un'adeguata frequenza, la situazione, per valutarne puntualmente le criticità. Tanto più che nelle aziende più grandi e sindacalizzate sono in corso d'adozione provvedimenti concordati che non si limitano ad affiggere sulle pareti e i pavimenti indicazioni operative per la sicurezza, ma che prevedono la riorganizzazione delle presenze negli stabilimenti attraverso i regimi dei turni e degli orari di lavoro. Sarà questo un tema cruciale della contrattazione di prossimità, nel tentativo di coniugare al meglio (o almeno per quanto possibile) le esigenze della integrità fisica dei lavoratori (in rapporto alla loro specifica posizione lavorativa) e quelle della produzione. In sostanza, la questione degli orari di lavoro avrà una particolare priorità nella gestione della fabbrica convalescente (che si sottopone a terapie riabilitative dopo l'ictus del Covid-19) alla ricerca delle soluzioni opportune, senza veti e preclusioni. Ma sarebbe esiziale - come ha proposto il ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo - una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a parità di salario. E' veramente singolare che nel governo la mano destra non conosca quello che fa la sinistra. Si promette (anche se per adesso vi sono notevoli ritardi nel mantenere) di affogare le imprese nella liquidità, non solo con prestiti a tassi agevolati, ma anche a fondo perduto (in proposito si annuncia lo stanziamento di 10 miliardi nel decreto già aprile), poi si ipotizza una misura che - come ha sostenuto Tito Boeri - sarebbe una "tassa sulle imprese", del tutto ingiustificata. "Lavorare di meno per lavorare tutti" è un'antica suggestione del movimento operaio (se 8 ore vi sembran poche provate voi a lavorar). Anche ammesso e non concesso che vi sia un

fondamento di verità, ridurre oggi l'orario di lavoro a parità di salario sarebbe come chiedere ad una persona che si riprende da una grave malattia, ma che è a rischio di ricaduta, di partecipare ad una maratona stracittadina. Per farla breve: il sistema produttivo è ripartito, ma non è detto che faccia molta strada; non è certo un'idea geniale caricargli sulle spalle la riduzione d'orario a cui pensa Nunzia Catalfo.

Nel campo delle politiche del lavoro (incluse quelle previdenziali e assistenziali) il governo non sembra avere un'idea delle difficoltà in cui versano le imprese. Abbiamo già avuto modo di ricordare - *vox clamans in deserto* - come sia rischioso mettersi nella logica di prolungare la sospensione dei licenziamenti economici e di bloccare le procedure per quelli collettivi. Nessuno, poi, si è posto il problema di rivedere le norme del c.d. decreto dignità per quanto riguarda l'obbligo di specificare le causali dopo i primi 12 mesi di un contratto a termine. È talmente ovvio che una regola siffatta provocherà una vera e propria ecatombe dei rapporti a tempo determinato (e dei relativi posti di lavoro), proprio nel momento in cui le aziende non saranno in grado di trasformare, a tempo indeterminato, quei contratti. Poi, a chi scrive non sembra che si sia riflettuto abbastanza nell'equiparare il contagio di coronavirus sul posto di lavoro (compreso se contratto *in itinere*) all'infortunio. Va da sé che questa omologazione è giusta e corretta per il personale sanitario e per i lavoratori le cui mansioni comportano una relazione ravvicinata con il pubblico. Ed è altrettanto vero che il legislatore stabilisce che la tutela assicurativa si estenda anche ai casi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio si presenti più difficoltosa, sia pure senza automatismi. Ma l'Inail ha precisato che, secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, tali affezioni morbose sono tutelate inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, afferma l'Istituto, la causa virulenta è equiparata a quella violenta. È appena il caso di ricordare le responsabilità in sede civile e penale che potrebbero ricadere sul datore di lavoro, in caso di infortunio invece che di malattia.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT