

APPUNTI SULLA MODALITÀ DI LAVORO IN SMART WORKING O LAVORO AGILE

In conseguenza della pandemia da Covid 19 tanto le amministrazioni pubbliche, che le aziende private hanno attivato forme di lavoro agile (smart working) per il proprio personale.

In qualche caso già era praticato ed era stato regolato per via contrattuale.

Trasformare le attività lavorative ordinarie in smart working è stato possibile per quelle attività che non presuppongono la presenza e concentrate in larga misura nel settore dei servizi.

In virtù delle disposizioni legislative emanate in base alla situazione emergenziale, il settore pubblico è stato quasi interamente investito da questa novità. Inizialmente con una qualche ritrosia, poi con più decisione, nonostante i malumori dell'opinione pubblica infastidita dal fatto che i pubblici impiegati potessero prendere lo stipendio senza nemmeno doversi recare al lavoro. Salvo poi giungere, di recente, alla volontà della ministra Dadone di assicurare almeno il 50% di lavoratori in smart working una volta superata la fase emergenziale.

Per il settore privato inevitabilmente a essere interessato è stato principalmente il settore dei servizi (banche, comunicazioni, assicurazioni, aziende private di pubblici servizi), ma interi segmenti lavorativi di questo settore hanno dovuto semplicemente chiudere (commercio, turismo), mentre altri hanno dovuto continuare a lavorare quasi regolarmente (pulizie, sanità privata, trasporti, logistica).

Questo, per sommi capi, quanto avvenuto nei mesi passati, ma è stato effettivamente lavoro agile o smart working quello praticato?

La risposta è NO!

Possono esserci state minime differenze tra posti di lavoro diversi, ma in buona sostanza quello che è stato praticato è una sorta di "lavoro da remoto in condizioni di emergenza".

1 - LA NORMATIVA

Da questo punto di vista il dettato legislativo per quanto riguarda sia il lavoro agile che il telelavoro è chiaramente definito:

La **legge 81 del 22 maggio 2017** (artt. 18 – 24) ha codificato la forma del lavoro agile (nella vulgata odierna definito smart working) fissando alcuni paletti precisi:

- a. **deve svolgersi senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro** con i soli limiti dell'orario giornaliero e settimanale massimo come fissato nei contratti;
- b. sebbene affidato alla responsabilità del lavoratore può anche **essere organizzato per fasi, cicli e obiettivi**;
- c. **i mezzi e gli strumenti tecnologici da utilizzare vengono assegnati al lavoratore da parte del datore di lavoro che ne è responsabile in ordine ai requisiti e alle misure di sicurezza**;

- d. parte del lavoro dovrebbe svolgersi nei locali aziendali per **evitare la perdita di socialità nelle relazioni**;
- e. **il lavoratore ha diritto a adeguati tempi di riposo, alla formazione**
- f. **vi è l'obbligo di un accordo tra le parti** (lavoratore e datore di lavoro) che regoli le modalità dello smart working e individui altresì i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Per quello che invece concerne il telelavoro le norme differiscono tra lavoro pubblico e lavoro privato.

Per il settore pubblico il telelavoro è espressamente regolato dall'articolo 4, comma 3, legge n.191/1998 (cosiddetta Bassanini ter) e dal seguente D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 art. 6. Inoltre sussiste un accordo quadro reperibile qui:

<https://www.aranagenzia.it/contrattazione/contratti-quadro/altro/telelavoro/contratti/1832-accordo-quadro-sul-telelavoro.html>

Per il lavoro privato vale il riferimento ad ogni specifico contratto di categoria anche se di fatto sono tutti ispirati all'accordo interconfederale sul telelavoro del 9 Giugno 2004 (di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002) reperibile qui: https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

2 - PROBLEMI E PROSPETTIVE DELLO SMART WORKING

Chiarito questo aspetto passiamo a vedere che cosa sta producendo e cosa potrebbe produrre questa forma di lavoro.

Nelle forme in cui si è realizzata ha determinato un incremento dei carichi di lavoro: vuoi per il senso di responsabilità del lavoratore, o del senso di colpa (per qualche dipendente pubblico), la produttività è aumentata. Così come è aumentata la disponibilità alla connessione che non si esaurisce con l'esaurirsi dell'orario di lavoro.

In definitiva, il vantaggio del lavoratore di potersi organizzare autonomamente il lavoro da svolgere e senza dover affrontare ore di traffico, viene immediatamente compensato con un vantaggio tangibile per il datore di lavoro e senza oneri aggiuntivi (compensi per lavoro straordinario, buoni pasto).

Peraltro, pur non disponendo di dati certi, tanto il pubblico che il privato hanno utilizzato il regime della deroga e quindi a oggi si può affermare che nessun contratto di lavoro individuale di lavoro agile sia stato sottoscritto.

Ora, al di là delle possibili rivendicazioni e vertenze che sarà possibile attivare, è però necessario comprendere che trasformazioni – anche sociali – si stanno producendo con questa nuova (vecchia) forma di lavoro e come sarà necessario attrezzarsi sul piano sindacale. Quello che è certo è che i lavoratori in larga misura lo apprezzano.

Vediamo più nel dettaglio le caratteristiche.

Un primo parallelo sorge spontaneo con le innovazioni prodotte dal fordismo. Ovvero un trasferimento dello sforzo fisico del lavoratore verso la macchina e la percezione di condizioni di lavoro più vantaggiose (orario, retribuzione, riduzione del rischio, etc.)

Anche in questo caso l'incremento della produttività giustificava - dal punto di vista del datore di lavoro - l'adozione dei nuovi principi introdotti da Taylor.

L'esperienza concreta ha poi mostrato come questi principi producessero maggiore alienazione.

Il rischio che si corre con lo smart working appare sostanzialmente lo stesso: in cambio di piccoli vantaggi individuali si aumenta l'alienazione personale, per lo più data dall'isolamento del lavoratore e dall'invasione del suo spazio privato (*"Così lo smart working apre le porte a mille anni solitudine fatti di realtà virtuale"* di Guido Salerno Aletta, Milano Finanza del 19/8/2020, p. 14). Cosa cambia rispetto al passato?

Che ad essere investito da questo cambiamento non sarà più l'operaio massa del '900, ma il cosiddetto ceto medio, quell'indistinto magma impiegatizio denominato "colletti bianchi".

Questo è il settore messo sotto i riflettori dello smart working e, più in generale, delle innovazioni tecnologiche date dall'automazione.

Nonostante il fatto che il fordismo fosse dedicato a una produzione materiale e quello dei servizi a una produzione per lo più immateriale, l'introduzione di una innovazione vediamo che finisce per produrre le stesse difficoltà al lavoratore. Con una differenza: con queste trasformazioni si produce il doppio effetto di allontanare il lavoratore dal luogo di produzione (e di conflitto) e di rendere sempre meno necessario il suo lavoro intellettuale (anche questo svolto dai computer).

Anche settori che immaginiamo tradizionalmente non investibili da questo tipo di problemi si troveranno alle prese con macchine che opereranno al loro posto come sta già accadendo nei trasporti, nell'informazione e anche in altri servizi (magari avvalendosi della disponibilità del cliente/utente).

C'è anche altro che può guidarci nel paragone con il fordismo.

Questo, ispirandosi ai principi di Taylor, poneva il lavoratore nella postazione ove potesse esprimere la sua competenza più utile alla produttività dell'impresa. Competenze che isolate dal contesto risultavano prive di valore e che facevano perdere la visione d'insieme del processo lavorativo (propria invece di altre professionalità quali quelle artigiane).

Nel caso dello smart working questa visione d'insieme potrebbe essere recuperata da un lavoratore maggiormente consapevole e meglio formato, ma il rischio concreto è che accada esattamente l'opposto.

I lavoratori, nonostante le difficoltà (aumento delle frizioni in ambito domestico, riduzione degli spazi di socialità, aumento dell'isolamento, interazione quasi esclusivamente tramite computer e telefono, aumento dei costi per dotarsi di spazi adeguati alle nuove forme lavorative, etc.) hanno mostrato di volersi spingere verso queste nuove forme di lavoro.

3 - DIFFERENZE DI GENERE NELLO SMART WORKING

Un approfondimento dovremo necessariamente dedicarlo alle lavoratrici. Quelle collocate nell'ambito dei lavori di cura (sanità, assistenza, ma anche nella grande distribuzione) hanno proseguito con maggiore intensità - e difficoltà - quanto facevano prima.

Quelle impegnate nei servizi scolastici ed educativi (settori ad alta intensità femminile) hanno dovuto aggiungere un aumento del lavoro casalingo allo sforzo aggiuntivo che veniva loro chiesto per "inventare" forme di lavoro a distanza (lezioni o altro). Oppure, quelle lavoratrici impegnate nei nidi, sono state restituite al solo lavoro casalingo o di cura proprio per il fatto di essere dispensate dal loro lavoro con i bambini.

Quelle infine impegnate nel settore dei servizi hanno dovuto fronteggiare tanto il lavoro di cura e casalingo, che quello tradizionale seppure nella nuova forma dello smart working.

4 - COME ATTREZZARSI SUL PIANO SINDACALE?

Seguendo il postulato coniato recentemente della "azienda 4.0", anche sul piano sindacale dovremo avere consapevolezza di doverci collocare su un piano di verticalità nuova rispetto a questi cambiamenti.

Il primo aspetto da considerare riguardo il mutamento che produce nel corpo sociale e su cui sarà necessario approfondire, anche in seguito, i multiformi e contrasti aspetti.

Nell'immediato la difficoltà più grande deriva da quelle attività che acquisiscono senso solo se effettuate in presenza (presidi, cortei, manifestazioni, etc.). Le assemblee potrebbero anche essere gestite per via telematica (pur se con grandi difficoltà aggiuntive (sia tecniche che gestionali)).

Diverso è il caso dello sciopero. Con le forme di telelavoro resta comunque esercitabile. Con lo smart working invece il carico di lavoro resterebbe immutato (il raggiungimento di un risultato in un tempo dato) e lo sciopero risulterebbe così completamente vanificato. Occorre allora sviluppare una forma diversa di sciopero, o coniare qualcosa di completamente nuovo e/o diverso.

Un aspetto certamente da utilizzare è costituito dalla contrattualità individuale che, come abbiamo visto, è stata del tutto inapplicata.

Il sindacalista agile (o sindacalista 4.0) non dovrà solo assecondare questa tendenza (a quello già ci pensano cgil, cisl e uil - intervista di Landini a Repubblica?), ma intervenire in un ruolo quasi di consulente personale del lavoratore. Si tratterà di intervenire con decisione affinché siano elaborati contratti individuali di telelavoro o di smart working che contengano elementi di qualità. Ad esempio: il diritto alla disconnessione, l'individuazione di fasce orarie di disponibilità, il diritto ad una formazione evoluta e non solo a distanza e - almeno in parte - scelta dal lavoratore, il diritto a disporre di momenti di condivisione con altri lavoratori, la messa a disposizione dei mezzi di produzione - computer, smartphone, abbonamenti telematici - a carico dell'azienda, il diritto all'utilizzo dei mezzi aziendali per assicurarsi la partecipazione alle attività sindacali, il diritto a non essere controllato a distanza, ma di ricevere precise istruzioni circa le lavorazioni (per fasi, cicli e obiettivi) compatibili con la propria professionalità e le proprie competenze.

Ecco un primo quadro di azioni possibili su cui l'esperienza concreta e, almeno in parte, i lavori del nostro secondo congresso potranno fornire ulteriori spunti di riflessione e di lavoro sindacale.