

# **DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING TRA CONTROTENDENZE E RISCHI PER I LAVORATORI**

## **Parte Prima: le possibili controtendenze (Prospettiva Marxista – novembre 2020)**

Digitando su Google “rivoluzione Smart Working”, apparirà subito una lunga lista di articoli i cui titoli aprono con tale formula. Alcuni di essi appartengono alle maggiori testate, come *la Repubblica*, che addirittura ne ha fatto il titolo di un proprio dossier online, altri invece sono stati redatti da quotidiani locali o di minor tiratura, tuttavia, in un caso e nell’altro, il segno dominante, seppur accompagnato da precise controtendenze, è l’entusiasmo. Un entusiasmo, quello per l’ennesima “rivoluzione” della borghesia, che certamente scaturisce dal tentativo di adattamento da parte del capitalismo nel suo complesso, ad uno dei più grandi eventi collettivi che l’umanità abbia vissuto nel dopoguerra, qual è stata la pandemia di Covid-19. Il ripensamento delle metodologie di impiego di una consistente parte della forza lavoro occorso durante il lockdown, ha infatti dato il via ad una vera e propria campagna per rendere strutturale il lavoro da remoto laddove già si era dimostrato attuabile, nonché di allargamento dello stesso ad altri settori, affinché in caso di prolungamento dell’emergenza stessa o di nuovi eventi simili futuri, il rallentamento dell’ordine di marcia del ciclo di valorizzazione del capitale, possa essere il più possibile contenuto.

L’utilizzo dello Smart Working (definizione nel cui uso mediatico spesso e volentieri si confonde il telelavoro) su larga scala, è stato, per il mondo del lavoro, una delle conseguenze più significative dell’esigenza di distanziamento sociale emersa durante le fasi più critiche dell’emergenza sanitaria.

Secondo il rapporto Istat del 15 giugno 2020 sulla situazione delle imprese durante l’emergenza sanitaria, nei mesi di gennaio e febbraio di quest’anno, ovvero quelli immediatamente antecedenti l’arrivo dell’epidemia in Italia, ad esclusione delle imprese prive di attività che possono essere svolte al di fuori dei locali aziendali, solo l’1,2% del personale era impiegato nel lavoro a distanza. Nei mesi di marzo e aprile il trend si è impennato, raggiungendo l’8,8%. In questo periodo, la platea di occupati *smart* raggiungeva il 21,6% nelle aziende di medie dimensioni, partendo dal 2,2% di gennaio e febbraio, mentre per le grandi aziende si arrivava fino al 31,4%, dal 4,4% di partenza. Ad essere maggiormente propensi per lo Smart Working sono i servizi di informazione e comunicazione, che sono passati dal 5% dell’era pre-Covid al 48,8% durante il lockdown, le attività professionali, scientifiche e tecniche (dal 4,1% al 36,7%), l’istruzione (dal 3,1% al 33,0%) nonché i servizi di fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (dal 3,3% al 29,6%). Terminata la fase più critica, nei mesi di maggio-giugno 2020, la platea di lavoratori impiegati a distanza, pur subendo un fisiologico riflusso, restava significativa, attestandosi al 5,3%, ed interessando soprattutto le grandi e medie imprese (rispettivamente 25,1% e 16,2%).

Una tale accelerazione, non poteva che fare da volano per un tentativo di mutamento permanente, anche in ordine ad una riduzione della quota di plusvalore trasferita alle aree di lavoro parassitarie (pensiamo ad esempio alla Pubblica amministrazione e ai comparti impiegatizi del settore privato), il cui ordine di grandezza è stimato dalla Expense Reduction Analysts (ERA) in 10 mila euro annui per dipendente. Tale cifra, spiega il manager della ERA Andrea Gatti, è ottenuta «*dividendo pro quota tutte le voci che, al netto del costo del lavoro vero e proprio cioè salario e contributi, gravano sul datore per ogni dipendente presente in sede, dunque affitto, facilities e manutenzioni, pulizie, servizi di vigilanza e portierato, aree parcheggio, mensa e aree break, utilizzo e manutenzione linee telefoniche, riscaldamento, energia elettrica, spedizioni, stampe e fotocopie*»<sup>1</sup>. Ovviamente, tale risparmio implica la presa in carico da parte del lavoratore di una quota di quei costi, ma questo aspetto lo

vedremo più nel dettaglio nella seconda parte dell'articolo, ovvero quella relativa ai rischi per i lavoratori, che verrà pubblicata nel prossimo numero.

Ma come ogni progetto di mutamento, anche l'applicazione dello Smart Working o del telelavoro<sup>2</sup> su una platea di lavoratori non più residuale, va calata nel concreto, dove le ottimistiche speranze di un suo utilizzo dominante si ridimensionano entrando in contatto con elementi frenanti apportati dall'agire reale delle dinamiche capitalistiche, dalle possibilità di investimento, dal rapporto costi benefici, nonché dai rapporti di forza tra le frazioni borghesi interessate all'incremento del lavoro agile, e quelle che da tale incremento risulterebbero danneggiate.

### ***LE CONTROTENDENZE***

La nostra carrellata di controtendenze, ad una fattiva applicazione su larga scala di siffatta forma di organizzazione del lavoro, inizia proprio dal summenzionato rapporto dell'Istat sulla situazione delle imprese durante l'emergenza sanitaria. L'Istituto mostra come gli addetti che, per vari motivi, non possono essere collocati neppure in percentuali minime della propria attività in Smart Working, sfiora l'80% del totale. Appare chiaro infatti che questa modalità di utilizzo della forza lavoro sia applicabile per quasi tutti i settori nel solo comparto impiegatizio, ad eccezione del settore dei servizi informatici, dove la percentuale di lavoratori la cui mansione può essere svolta in Smart Working rappresenta, in base ai dati del rapporto, la maggioranza. Gli altri settori, nella loro frazione di forza lavoro operativa, sono contrassegnati per quanto riguarda l'utilizzo dello Smart Working, da limiti preminentemente fisici. Pensiamo ad esempio ai servizi alla persona, alla ristorazione o al personale sanitario, o comunque a qualunque altro settore in cui la presenza fisica del lavoratore ha un ruolo centrale nella realizzazione del valore della merce venduta. Limiti fisici differenti, ma (almeno per ora) altrettanto vincolanti, investono gli operai di produzione. È infatti da specificare per quanto riguarda i processi industriali, che già da tempo molti di questi avvengono sotto controllo remoto. Se pensiamo ad esempio al comparto chimico, la figura dell'operaio che corre su e giù per gli impianti a manovrare valvole manuali e ad azionare pompe pigiando sulle pulsantiere, è stata, ad eccezione forse di realtà più piccole, meno competitive e che sopravvivono in particolari nicchie di mercato, completamente sostituita da operai che avviano e controllano i processi da remoto, attraverso interfacce dapprima analogiche ed oggi digitali, grazie alle quali le operazioni procedono in modo pressoché automatico. Anche molti processi in seno al comparto metalmeccanico vengono controllate da remoto attraverso complessi automatismi (pensiamo solo alla robotizzazione delle linee di produzione delle automobili) l'avvento dei quali ha, nel tempo, falciato moltissimi posti di lavoro, innalzando il livello di specializzazione della forza lavoro rimasta. Ma tutti questi processi, proprio per il loro grado di complessità, necessitano della presenza dei lavoratori nelle immediate vicinanze dell'impianto, Essi operano sì da remoto, ma non possono farlo da casa. I loro strumenti di lavoro digitale sono allocati in apposite sale quadri presso gli impianti, affinché possano rapidamente intervenire sul campo per risolvere tutti i guasti fisiologici (valvole automatiche che per la natura del prodotto lavorato si bloccano, pompe che si inceppano), tanto più frequenti quanto più è complessa la natura del macchinario.

Certamente, l'occasione ha indotto talune imprese alla ricerca di sistemi di automazione superiori, che forse in futuro potranno garantire il mantenimento sul campo del minor numero di lavoratori possibile. Tuttavia, se per certi comparti, molti dei quali caratterizzati da una maggior presenza di lavoro improduttivo, lo Smart Working può rappresentare un risparmio subitaneo dei costi di gestione degli uffici (dall'affitto all'energia, che rimarrebbe in carico al lavoratore) a fronte di investimenti modici (e quindi in linea di massima sostenibili anche dalla piccola borghesia), per altri settori, come appunto le filiere produttive, gli investimenti in nuove tecnologie sarebbero molto elevati, senza la contropartita di un parimenti elevato risparmio sulla gestione del luogo in cui materialmente è in essere la produzione. In buona sostanza: gli uffici possono essere smantellati in caso di Smart Working degli impiegati, ma non gli impianti e le catene di montaggio in caso (se sarà effettivamente possibile) di Smart Working degli operai. In altre parole, la maggior parte del lavoro produttivo difficilmente

potrà essere interessato in tempi ragionevolmente brevi, da massicci fenomeni di remotizzazione spinta delle attività, in primis, come abbiamo visto, per il mancato risparmio a fronte di investimenti elevati e, in secundis, per quanto riguarda la particolarità italiana, a causa della diffusa presenza piccolo borghese, anche in ambito manifatturiero, che faticherebbe a porre in campo gli investimenti necessari.

Il focus attuale, inteso a pervenire a tecnologie in grado di gestire da casa la produzione industriale in caso di nuovi lockdown, potrebbe dunque essere presto archiviato con la fine dell'era Covid per mancanza di interesse immediato, e rimanere appannaggio delle realtà industriali più grandi, con le spalle abbastanza larghe da reggere investimenti rilevanti il cui ritorno potrebbe essere solo ipotetico.

Un altro possibile freno iniziale alla rapida diffusione sistemica dello Smart Working è la scarsa possibilità di controllo del lavoratore da parte dell'azienda, mentre questo opera da casa. L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori vieta l'installazione e l'uso di strumenti tecnologici e sistemi atti al controllo a distanza dello svolgimento dell'attività del lavoratore dipendente, salvo in caso di accordo sindacale o di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro. Il Jobs Act, nel 2015, ha precisato che tali restrizioni non si applicano agli strumenti di lavoro, tuttavia, al momento prevale una lettura restrittiva di queste esenzioni. Ma la riforma ha aggiunto un altro elemento che stabilisce che i dati e le informazioni ottenuti con l'uso di strumenti di controllo a distanza sono utilizzabili «*ai fini del rapporto di lavoro*» solo a condizione che sia stata data al lavoratore «*adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*». Questo significa che, sebbene lo strumento di controllo a distanza è installato in modo lecito, il datore di lavoro deve informare preventivamente il lavoratore sulla possibilità di eseguire controlli sulla sua prestazione.

Non sussiste dunque un divieto assoluto di controllo da parte del datore di lavoro. Egli, qualora dovesse avere un sospetto fondato che il dipendente stia commettendo illeciti, può attuare controlli mirati anche a distanza, a patto che siano proporzionati, non invasivi, e che riguardino i beni aziendali come ad esempio il computer fornito dal datore o la casella di posta aziendale. Le eventuali aspettative di segretezza da parte del dipendente rispetto ai beni aziendali devono essere rimosse in anticipo, prima del controllo, chiarendo a tutti che tali strumenti non possono essere utilizzati per motivi personali poiché potrebbero essere oggetto di indagini aziendali. Nel caso di lavoratori posti in regime di Smart Working vi è poi un elemento aggiuntivo da considerare, ovvero l'accordo individuale di lavoro agile. Tale accordo individuale, sempre nel perimetro dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, può introdurre e disciplinare forme di esercizio del potere di controllo nei periodi nei quali l'attività lavorativa viene svolta fuori dai locali aziendali, definendo altresì i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari<sup>3</sup>. Dunque, allo stato attuale, le scappatoie legislative per poter attuare forme di controllo dell'attività dello Smart Worker sono già in essere. In particolare quelle relative al contratto individuale, nel quale il lavoratore, soggetto che secondo l'impianto giuridico democratico-borghese è uguale in diritti e doveri al titolare d'impresa, si trova da solo a confronto con il datore di lavoro, il quale è forte del possesso dei mezzi di produzione, dell'arbitrio di scegliere se assumere o no il lavoratore e in che forma, del peso, in ultima analisi, della sua appartenenza alla classe oggettivamente dominante. Non sono tuttavia da escludersi, qualora la borghesia ne abbia la necessità, ulteriori e più drastiche deroghe all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. E in questo avrà gioco facile, giacché i sindacati maggiormente rappresentativi, dopo aver assistito con colpevole indolenza all'abolizione dell'articolo 18, non sembrano, aldilà di qualche sparuto proclama, scalpitare dalla voglia di urtarsi con quella borghesia verso la quale hanno imparato ad essere così "collaborativi". Se le frazioni interessate dalla diffusione dello Smart Working, avranno i rapporti di forza per imporsi ed imporre un ulteriore inasprimento delle leggi regolanti il controllo a distanza dei lavoratori, il riflusso che abbiamo visto nel post-lockdown (quando i lavoratori agili sono passati dall'8,8% al 5,3%), potrebbe spegnersi, nella sua componente legata alla paura di non sapere se il lavoratore sia «*collegato al suo computer, se si trova in casa o se invece sta facendo sport*»<sup>4</sup>, per lasciare spazio ad un nuovo rialzo del trend. Gli

strumenti d'altro canto non mancano. Gli Stati Uniti, ove non vi è nessun vincolo al controllo dei lavoratori, è partita la corsa dei datori di lavoro per obbligare i dipendenti ad installare sui dispositivi sui quali operano da remoto applicazioni che controllano non solo la posizione del lavoratore, ma anche *«le pagine web visitate, le e-mail, i trasferimenti di file, le applicazioni utilizzate, i movimenti del mouse e la pressione sui tasti della tastiera»*<sup>5</sup>.

Ma tra i possibili elementi di freno alla generalizzazione dello Smart Working, uno dei meno aggirabili è rappresentato dall'opposizione a tale dinamica da parte delle frazioni borghesi che si sentono da essa danneggiate. Si tratta della piccola borghesia commerciale, in particolare bar e ristoranti, la cui sopravvivenza è legata in larga parte alla affluenza quotidiana nelle proprie attività di grandi masse di lavoratori pendolari che escono di casa per recarsi sul posto di lavoro. Ma anche della rendita immobiliare urbana che potrebbe, in caso di esodo di lavoratori "agili" dalle grandi città, entrare in sofferenza a causa della minor domanda di immobili e del conseguente abbassamento dei prezzi di compravendita e di locazione degli stessi. Tra le due, attualmente, quella della piccola borghesia commerciale è la frazione il cui danneggiamento, già in essere, ha già spinto alla reazione. Il calo del fatturato stimato da Confesercenti per negozi, bar e ristoranti è di 250 milioni di euro al mese solo a causa dello Smart Working "di massa", che va a sommarsi ad un -35% relativo alle mancate spese turistiche conseguenti alla pandemia<sup>6</sup>. A Milano, nel periodo successivo al lockdown (il periodo della Fase 3), ristoratori e baristi lamentavano un persistente calo della clientela, stimato in un -70% rispetto ai periodi di normalità, attribuito interamente allo Smart Working<sup>7</sup>, tanto che il Sindaco Beppe Sala si era, già dal mese di giugno, pubblicamente schierato contro l'idea di praticare lo Smart Working in modo estensivo anche dopo la fine dell'emergenza sanitaria<sup>8</sup>. Ritornato sull'argomento a luglio, Sala aveva dichiarato *apertis verbis*: *«Ora molto spesso mi dicono "ma tu difendi bar e ristoranti". Certo che li difendo, ma non penso solo a quello. Penso ai taxi o a tutto il mondo dello spettacolo, tra l'altro tutta gente che normalmente non ha un contratto a tempo determinato, vive se lavora. Che fanno questi se la città è vuota?»*. La decisione di ridurre lo Smart Working dei dipendenti comunali milanesi (in tutto 14 mila persone) a soli 6 giorni al mese a partire dal 4 ottobre, proprio mentre i contagi erano in netta ripresa, è stata l'indice del peso che la piccola borghesia commerciale è riuscita ad esercitare, per lo meno a livello delle istituzioni di una delle più grandi metropoli italiane. Diverso il discorso, in Italia, relativo alla rendita immobiliare. Fenomeni di significativo abbassamento dei prezzi di locazione e compravendita degli immobili già in essere in altre metropoli imperialiste a causa della migrazione della forza lavoro in Smart Working verso comprensori dove il costo della vita è minore<sup>9</sup>, in Italia non solo non si sono ancora, ma potrebbero, qualora dovessero innescarsi, essere manifestazioni residuali. Lo Smart Working nel Bel Paese infatti, aldilà di come si è manifestato nel periodo di lockdown, non ha, per ora, conosciuto modalità di organizzazione così spinte come negli Stati Uniti. Secondo un sondaggio della Associazione italiana direttori del personale (Aidp), i cui numeri sono stati pubblicati da Il Sole 24 Ore del 24 settembre, il 70% delle aziende private pensa di utilizzare la forza lavoro in modalità Smart Working per 2 o 3 giorni a settimana, mentre per quanto riguarda la Pubblica amministrazione, la ministra Dadone ha già specificato che il lavoro agile *«sarà regolamentato, non sarà cinque giorni su cinque, non ci sarà una chiusura delle serrande degli uffici pubblici, ma sarà uno o due giorni a settimana e non per tutti i tipi di lavoro»*<sup>10</sup>. La platea di lavoratori in Smart Working in grado di spostarsi dove il costo della vita è più contenuto, è e sarà (o almeno così numeri e dichiarazioni lasciano pensare) contenuta. La stragrande maggioranza di loro dovrà mantenere la propria residenza nei pressi del luogo di lavoro, per poter alternare giornate in Smart Working (durante le quali la piccola borghesia commerciale sarà in sofferenza) e giornate in sede (grazie alle quali la sofferenza della rendita immobiliare sarà il più possibile contenuta).

Quelle che abbiamo descritto sono alcune delle controtendenze più apprezzabili ad un utilizzo dominante dello Smart Working, o più in generale, del lavoro al di fuori dei locali aziendali. Nel prossimo articolo indagheremo, laddove lo Smart Working ha possibilità effettive di essere applicato in maniera permanente, quali siano i rischi per i lavoratori.

*NOTE:*

<sup>1</sup> Marco Patucchi, “Smart Working, l’azienda risparmia 10 mila euro a posto”, *la Repubblica* (edizione online), 19 settembre 2020.

<sup>2</sup> Per ora, nell’analisi delle controtendenze, non ci interessa porre l’accento sulle differenze tra lo Smart Working propriamente detto e il telelavoro. Il lettore intenda dunque il termine “Smart Working”, per l’estesa di questo articolo, al pari di “lavoro da remoto, svolto al di fuori dei locali aziendali, con particolare riferimento al proprio domicilio”.

<sup>3</sup> Giampiero Falasca, “Coronavirus, boom Smart Working: possibili controlli su pc e posta aziendali”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 13 marzo 2020.

<sup>4</sup> *ibidem*.

<sup>5</sup> Davide Urietti, “Smart Working, boom di app per spiare i dipendenti da remoto”, *Corriere della Sera* (edizione online), 6 ottobre 2020.

<sup>6</sup> Effetto Smart Working: negozi e ristoranti perdono 250 milioni al mese, *Corriere della Sera* (edizione online), 26 luglio 2020.

<sup>7</sup> Giampaolo Mannu, «Lo Smart Working manda in pensione la pausa pranzo: “Fatturato a -70%, così chiudiamo”», *MilanoToday*, 16 luglio 2020.

<sup>8</sup> «Il sindaco Sala: “Stop a Smart Working, torniamo al lavoro. “Effetto grotta” è pericoloso”», *Corriere della Sera* (edizione online) 19 giugno 2020.

<sup>9</sup> *Il Sole 24 Ore* del 19 agosto 2020 riporta che, a seguito della decisione della quasi totalità delle aziende tecnologiche della Silicon Valley di porre i propri dipendenti in Smart Working, i prezzi degli immobili (vendita e affitto) della San Francisco Bay, da anni in crescita vertiginosa, hanno subito nei mesi del picco pandemico, un crollo pari al 15%.

<sup>10</sup> «Dadone: “Smart Working sarà rivoluzione, indietro non si torna”», *Adnkronos*, 21 agosto 2020.