

DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING TRA CONTROTENDENZE E RISCHI PER I LAVORATORI

Parte seconda: i rischi per i lavoratori dipendenti (Prospettiva Marxista – gennaio 2021)

Fatta la tara delle controtendenze ad una strutturale diffusione su scala diffusa del lavoro a distanza, nonché appurato il fatto che lo smartworking, nell'intenzione sia dei privati che della Pubblica Amministrazione sarà, laddove applicato, alternato a giornate di lavoro in sede, è doveroso sottolineare come tale metodo abbia travalicato il recinto della marginalità che lo caratterizzava nel periodo pre-Covid.

Sebbene, infatti, dopo il picco raggiunto nei mesi primaverili, l'utilizzo del lavoro da remoto, abbia subito un fisiologico riflusso, non sembra ci sia la volontà di ridimensionarlo ai livelli precedenti l'evento pandemico. Non si può dunque ignorare che una fetta non indifferente di forza lavoro ha continuato ad essere impiegata con questa modalità anche nell'intervallo tra le due ondate Covid di primavera e d'autunno-inverno, così come non si può non prendere atto del numero di aziende che, almeno nelle intenzioni, vorrebbe utilizzarlo anche ad emergenza conclusa, rendendolo così, con diverse formule, strutturale per i settori impiegatizi (per quanto riguarda la forza lavoro improduttiva) e laddove la produzione lo consenta, come ad esempio lo sviluppo e l'installazione di software (tanto per citare un settore produttivo dove lo smartworking può essere applicato).

Secondo Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working del politecnico di Milano, attualmente stiamo vivendo una fase molto fluida, in cui il trend di ricorso al lavoro agile è ancora in balia del livello dei contagi, tuttavia: *«dopo il grande sforzo iniziale si sente il bisogno di portarsi verso modelli di smartworking più bilanciati, che recuperino socializzazione, comunicazione trasversale, identità anche per evitare che possa perdersi l'effetto inizialmente positivo sull'engagement dei lavoratori»*. Ecco dunque che in prospettiva, secondo Corso: *«assisteremo a un doppio fenomeno perché da una parte aumenterà di 5 o 6 volte il numero dei lavoratori a cui si consentirà di fare smartworking rispetto alla fase prelockdown, ed aumenterà la percentuale di tempo di smartworking. Se prima dell'emergenza sanitaria la percentuale di remotizzazione era di un giorno alla settimana, in futuro questa media sarà di 2 o 3 giorni. È quindi possibile che si andrà verso una modalità di lavoro al 50% in presenza e al 50% da remoto»*¹. Secondo una stima dell'Osservatorio dell'ateneo milanese presentata il 3 novembre durante il convegno online "Smart Working il futuro del lavoro oltre l'emergenza", al termine dell'era Covid, gli smart workers che almeno in parte lavoreranno da remoto, saranno complessivamente 5,35 milioni, dei quali 1,72 milioni nelle grandi imprese, 920 mila nelle piccole e medie imprese, 1,23 milioni nelle microimprese e 1,48 milioni nella Pubblica Amministrazione². Secondo queste stime, e tenendo conto che la legislazione in materia di lavoro agile si riferisce alle sole prestazioni di lavoro dipendente³, possiamo affermare che a fronte di 18,1 milioni di lavoratori dipendenti presenti in Italia⁴, quelli che, secondo l'Osservatorio, rimarranno sotto regime di smartworking al termine dell'emergenza sanitaria saranno circa il 29,5%. Ora, il deterioramento delle condizioni di lavoro che ha interessato i metodi tradizionali di utilizzo della forza lavoro, notiamo che, affinché esso si dispiegasse in forti accelerazioni quali il Jobs act, ci sono voluti decenni di intorpidimento della lotta di classe. Il fenomeno del lavoro a distanza è un metodo d'impiego della forza lavoro che ha potuto essere applicato con un certo successo (e che ha potuto contenere in potenza un suo utilizzo su larga scala) solo a seguito dei recenti rafforzamenti della rete internet. Parliamo quindi dell'ultima decade, quando ormai il processo di involuzione delle condizioni di lavoro era già abbondantemente avviato, e la lotta di classe in Italia (e in gran parte del mondo occidentale) era già ai minimi storici.

Ebbene, dal momento in cui lo smartworking dovesse uscire strutturalmente dalla marginalità (pur non approdando alla dominanza) come queste previsioni prefigurano, esso diventerebbe una prateria vergine, un foglio bianco, su cui i datori di lavoro potranno scrivere, specialmente nelle piccole imprese dove spesso sono assenti gli organi di rappresentanza dei lavoratori, le loro condizioni senza contrasto alcuno, grazie anche al fatto che la disciplina del lavoro agile è affidata in ultima istanza ad un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro.

Dal telelavoro allo smartworking: un primo passo verso una maggiore flessibilizzazione

Secondo la legge 81 del 22 maggio 2017, che come vedremo disciplina l'utilizzo dello smartworking, questo è definito come: *«modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato [...] con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».*

Antesignano dello smartworking è il telelavoro. Esso è disciplinato dall'Accordo interconfederale del 2004⁵, nel quale lo stesso telelavoro è definito come: *«una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa».* In altre parole, se il telelavoro prevede una postazione di lavoro fissa al di fuori dei locali aziendali, lo smartworking lascerebbe libertà al lavoratore di operare in parte in azienda, in parte fuori, ma senza precisi vincoli spaziali. Per quanto riguarda gli orari di lavoro, il comma 1 dell'art. 8 dell'Accordo del 2004 sul telelavoro, stabilisce che: *«nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro».* La gestione del tempo di lavoro del telelavoratore è quindi limitata dai paletti della legislazione, del contratto collettivo e delle direttive aziendali applicabili (ad esempio gli orari di pausa caffè e pranzo), mentre per lo smartworking l'unico accenno alla legislazione e alla contrattazione collettiva riguarda la durata massima dell'orario di lavoro, lasciando la gestione del tempo di lavoro all'accordo tra le parti. Inoltre, nella definizione di smartworking, viene introdotto il concetto di *«organizzazione per fasi, cicli e obiettivi»*, assente nella disciplina del telelavoro.

Ma è interessante notare come l'Accordo interconfederale del 2004, all'atto di recepire l'Accordo quadro europeo del 2002 sul telelavoro, nel paragrafo dedicato alle condizioni di lavoro, ometta in toto la possibilità (ammessa invece dall'Accordo quadro europeo): *«di far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale»*, lasciando quindi senza alcuna possibilità di deroga, la fruizione da parte del telelavoratore: *«dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dai contratti collettivi applicabili, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa».* Circostanza che diventa molto più nebulosa nella successiva disciplina dello smartworking, che affida (capo II della legge 81 del 22 maggio 2017) all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore le modalità di conduzione del lavoro al di fuori dei locali aziendali, non solo i tempi di riposo (ed implicitamente quindi i tempi di lavoro), ma anche: *«le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro»*, le *«forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro»* (art.19), nonché: *«l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali»* secondo quanto disposto dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e successive modifiche. Si tratta dunque di aspetti fondamentali per la definizione delle condizioni di lavoro, lasciati alla mercé dei rapporti di forza tra l'azienda e il singolo lavoratore. Solamente questa accentuata attribuzione di poteri ad un accordo in ultima istanza individuale rende di per sé peggiorativa la disciplina dello smartworking rispetto a quella sul telelavoro, tanto che, già all'indomani dell'approvazione della legge delega v'era il fondato

sospetto che la nuova normativa avesse come obiettivo quello di «*liberare le aziende dai “lacci e lacciuoli” del telelavoro, svuotandolo di diritti e tutele*»⁶.

Certamente (ed è per questo che abbiamo parlato di “circostanze nebuloze” invece che di “situazione completamente ribaltata”), questi accordi, in ultima istanza individuali, possono essere irreggimentati da accordi nazionali, territoriali o aziendali a monte.

Considerazioni sugli accordi collettivi regolanti lo smartworking

L'ordinario di Diritto del lavoro presso l'università di Modena e Reggio Emilia Michele Tiraboschi, in un documento redatto per il centro studi “Massimo D'Antona”⁷, riporta alcuni dati d'interesse sullo stato di strutturazione degli accordi che, a livello nazionale, territoriale o aziendale, regolano in subordine alla legislazione nazionale, lo smartworking. Il docente spiega come la contrattazione collettiva abbia, nel complesso, iniziato ad interessarsi al lavoro agile solo dopo i primi interventi legislativi sull'argomento (disegno di legge “Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro”, presentato alla Camera dei deputati il 29 gennaio 2014). Tuttavia, tale interesse ha avuto solo carattere sperimentale, in attesa di una disciplina più definita, giunta solo con l'entrata in vigore della citata legge 81 del 22 maggio 2017. Il documento riporta i dati dell'Osservatorio ADAPT sullo Smart Working, secondo il quale, alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge 81, gli accordi che disciplinavano in modo più o meno organico lo smartworking, erano sei Ccnl (sugli oltre 800 censiti dal CNEL) e 24 accordi aziendali. La maggior parte di essi⁸ sono stati stipulati in seno al grande capitale (FCA, Vodafone, Barilla, Merk, tanto per citare alcune realtà) grossomodo tra il 2011 e il 2019. Essi sono normalmente progetti pilota, da rivalutarsi a distanza di un tempo stabilito dalla loro entrata in vigore, ai quali i lavoratori partecipano su base volontaria, in accordo col proprio superiore, alternando giornate di lavoro in sede e in smartworking, con diverse formule a seconda dell'azienda. Tra i tratti comuni vi è puntualizzazione del fatto che lo smartworking rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa e non incide sull'inquadramento, sulla posizione del lavoratore nell'organigramma aziendale, sul salario e sul potere direttivo del datore di lavoro. Altro tratto comune riguarda gli strumenti di lavoro: essi vengono forniti dall'azienda, che ne garantisce i requisiti a norma di legge, tuttavia, taluni accordi (es. Barilla 2015), specificano che l'azienda non rimborserà costi legati allo smartworking quali elettricità, Adsl, riscaldamento ecc, e altri (es. Merk 2015, Accordo territoriale con le pmi venete 2019) lasciano aperta la possibilità, in sede di accordo individuale, al possibile utilizzo di strumenti di proprietà del lavoratore. Diverse sono poi le interpretazioni rispetto all'orario di lavoro. In taluni contratti aziendali si legge che lo smartworking è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario di lavoro, nel senso che, fermo restando il numero di ore lavorative, esse possono essere lavorate anche in maniera discontinua. Altri invece precisano che l'orario di lavoro rimane inalterato anche in sede di lavoro agile. In generale è negata la possibilità di svolgere lavoro straordinario in smartworking, mentre alcuni accordi vietano espressamente il lavoro notturno.

L'emergenza Covid ha imposto una legislazione d'emergenza con la quale s'è dato obbligo a tutte le realtà in cui era possibile, di fare il più largo utilizzo possibile dello smartworking, anche in assenza di accordi collettivi, determinando l'accelerazione della scorsa primavera. Questo all'interno di un quadro legislativo che delega gli aspetti più spinosi ad una contrattazione individuale che, salvo che in casi come quelli sopracitati, non è neppure mediata da accordi intermedi. Gli accordi intermedi, poi, sono presenti quasi esclusivamente nelle grandi aziende, e anche qui hanno per lo più solamente valore sperimentale. L'azione sindacale, inoltre, che già prima dell'emergenza languiva in un lungo periodo di “cooperazione” con l'avversario di classe, è rimasta paralizzata dalla confusione dell'emergenza, tanto funzionale, in ultima istanza, alle esigenze del capitale.

I primi risultati di questa combinazione si sono visti, ad esempio, nella Pubblica Amministrazione, dove la maggior parte dei lavoratori posti in smartworking da un giorno all'altro, hanno dovuto utilizzare i propri pc, i propri tablet, i propri smartphone, la propria connessione internet. Altri risultati si vedranno sia nel breve che nel lungo periodo.

Rischi nel breve e nel lungo periodo

La spinta sia del mondo delle imprese che della Pubblica Amministrazione verso un salario legato alla produttività o agli obiettivi è uno dei primi elementi che potrebbe inserirsi con un certo successo nelle prossime regolamentazioni dello smartworking. La legge 81 del 22 maggio 2017 demanda alla contrattazione collettiva il salario dello smart worker. Un lavoratore agile quindi, per legge, deve percepire la stessa paga in base all'inquadramento, e con gli stessi criteri, di un suo collega parigrado che lavora in sede. Un eventuale retribuzione ad obiettivo può per ora riferirsi solo alla parte eccedente al salario (bonus, premi produttività ecc). Si potrebbe in questo senso assistere ad un ulteriore consolidamento della contrazione salariale, come già sta avvenendo con il welfare aziendale, con un ulteriore stretta sugli aumenti dei minimi contrattuali, da legare piuttosto ai risultati ottenuti. In questo senso Confindustria si è già espressa indicando nel documento *Il coraggio del futuro*, lo smartworking quale «*terreno ideale*» per una «*maturazione culturale che chiede di “essere” partecipativi*», e di non restare «*rigidamente ancorati a tutte le caratteristiche del contratto di lavoro classico, connotato da uno spazio e da un tempo di lavoro. Serve una regolamentazione che consenta, da un lato, di vedere il lavoro “in purezza” come creatività, sempre più orientato al risultato, e, dall’altro, di remunerarlo per il contributo che porta all’impresa nel processo di creazione del valore*». Non è da meno la Pubblica Amministrazione, la cui ministra competente Fabiana Dadone, parlando del largo uso dello smartworking nel lavoro pubblico, ha recentemente dichiarato in un'intervista a *il Fatto Quotidiano*, che il dirigente pubblico deve assumere sempre più un ruolo manageriale poiché «*se non ho di fronte le persone, mi domando cosa stiano facendo e poi pretendo dei risultati concreti*»⁹. In questa dichiarazione della ministra Dadone è già contenuto in nuce il lasciapassare ideologico per un peggioramento delle condizioni salariali e di lavoro a partire dal lavoro agile. Sebbene la ministra in questa occasione non parli espressamente di retribuzione parametrata ai risultati, un cammino sempre più veloce in questo senso sarebbe appunto giustificato (se non quasi addirittura reso indispensabile) dalla mancata presenza del lavoratore in smartworking sotto la vigilanza diretta del sorvegliante di turno. Un concetto questo che emerge tra le righe anche quando la ministra accenna agli orari di lavoro: «*Se un dipendente lavora meglio di sera, potrà farlo su pratiche che possono essere evase di notte: contano i risultati su obiettivi individuali, che tengano conto della persona e del suo valore aggiunto*»¹⁰.

È già noto che lo smart worker è particolarmente esposto a dinamiche di intensificazione dei ritmi di lavoro, oltre che ad una difficile connotazione dei confini tra spazi e tempi lavorativi e di vita. Negli Stati Uniti, dove lo smartworking è molto più diffuso, un'inchiesta pubblicata da Bloomberg ha reso noto come molti americani, da quando operano in questa modalità, lavorano in media 3 ore in più al giorno.

I datori di lavoro sia privati che pubblici sembrano determinati a cogliere l'occasione dell'uscita dalla marginalità dello smartworking per legare gli aumenti salariali alla produttività e ai risultati, all'interno di un quadro normativo che delega alla contrattazione in ultima istanza individuale fattori fondamentali come il diritto alla disconnessione e la dislocazione delle ore di lavoro. Quanti lavoratori precari potranno invocare il diritto alla disconnessione senza la certezza di essere “cestinati” alla scadenza del contratto? Quanti lavoratori saranno costretti, per portare a casa il “risultato” a macinare straordinari su straordinari che, non essendo spesso e volentieri previsti dagli accordi, non verranno neppure retribuiti? In questo senso abbiamo già, nell'universo dei lavoratori dell'information technology, i riflessi di ciò che un giorno potrebbe accadere su scala molto più ampia. In un'inchiesta pubblicata da *L'Espresso* il 21 dicembre, vengono descritte le vergognose condizioni di lavoro, fatte di precarietà, di assenza di diritti, di ritmi di lavoro massacranti che spesso sfociano in sindromi da burn out, dei 300 mila lavoratori dell'industria dei software in Italia. Ebbene, uno di loro spiega: «*Ogni volta che bisogna consegnare un progetto ci si trova a stare in ufficio tre o quattro ore in più, anche la sera e nei weekend, per diverse settimane di seguito, per riuscire a finire in tempo. Che siano pagati o no, diventa alienante. E con lo*

smartworking è diventato ancora più difficile capire quando inizia e quando finisce la giornata lavorativa».

Il fatto poi che in un imperialismo in cui ormai la piccola borghesia rappresenta oltre il 95% delle imprese, la formula del contratto individuale esca dalla marginalità, rappresenta un rischio concreto per gran parte della platea del lavoro dipendente. In ciò può configurarsi un precedente che potrebbe alla lunga essere applicato anche laddove il lavoratore è in presenza. Sempre il professor Tiraboschi spiega poi che *«l'adozione di modelli di lavoro a distanza rappresenta spesso l'occasione per la "conversione" di rapporti di lavoro subordinato presenti in azienda in forme di collaborazione di tipo autonomo».* Ecco dunque addensarsi altresì il rischio della trasformazione, non di rado obbligata da parte del datore di lavoro, di un rapporto di lavoro dipendente in uno altrettanto subordinato, ma caratterizzato dall'inquadramento del lavoratore tra le file dei lavoratori autonomi, con conseguente perdita delle tutele proprie del lavoro subordinato. Certamente, abbiamo sentito il leader della Cgil Landini intervenire a più riprese, ponendo in guardia la parte datoriale sul fatto che: *«se uno usa lo smartworking per raccontarmi che non c'è più l'orario, non ci sono più le maggiorazioni, che non ci sono più gli straordinari, allora io ribatto che mi sta prendendo in giro»¹¹,* nonché sulla questione dell'inserimento della disciplina sullo smartworking all'interno della contrattazione collettiva, previo confronto, quindi, con le organizzazioni sindacali.

Tuttavia, pensiamo di non peccare di eccessiva diffidenza se osiamo supporre che si tratti dell'ormai consueto tentativo di avere un ruolo al tavolo delle decisioni, indipendentemente dal fatto che tale ruolo venga o meno correttamente svolto per tutelare gli interessi dei salariati. Così come non vorremmo essere facili profeti nel presagire che le stesse organizzazioni sindacali che si sono mosse con così spudorata indolenza quando si trattava di contrastare attacchi del calibro del Jobs Act, non siano inclini a porre maggiore energia in una questione quale la disciplina dello smartworking, quando questa modalità di gestione del lavoro ha riscontrato, in prima battuta, addirittura una certa soddisfazione tra i lavoratori coinvolti.

Guardando poi ai rischi potenziali in un orizzonte temporale più ampio, non è peregrino annoverarvi ciò che già si è verificato a suo tempo coi call center, tanto costruiti su modelli adattabili al lavoro a distanza da consentire una massiccia delocalizzazione in Albania, dove la forza lavoro era più a buon mercato. Se infatti in determinati settori merceologici, la pratica del lavoro agile dovesse consolidarsi a tal punto da esserne un giorno elemento caratterizzante, ecco che per la borghesia dei paesi emergenti potrebbero aprirsi nuovi spazi di mercato che andranno incontro al bisogno di nuove e più spinte esternalizzazioni.

Lo strumento dello smartworking contiene in potenza molte insidie, che nei fatti, gli attuali apparati sindacali sembrano quantomeno sottovalutare.

Laddove non esistono seri tentativi di tutela del lavoro dipendente, ogni cambiamento, ogni "innovazione" proposta dalla borghesia circa l'impiego e la gestione della forza lavoro, non può che viaggiare in direzione di ulteriori deregolamentazioni del mercato del lavoro, in senso ovviamente deteriore rispetto agli interessi del proletariato.

NOTE

¹ Cristina Casadei, “Lavoro, 2 aziende su 3 in smartworking anche dopo l’emergenza”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 24 settembre 2020.

² Irene Consigliere, “Smart working, a guidare la classifica sono i lavoratori delle grandi imprese: oltre 2 milioni durante il lockdown”, *Corriere della Sera* (edizione online), 4 novembre 2020.

³ Michele Tiraboschi, Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, *Centre for the Study for European Labour Law “Massimo D’Antona”*, 2017.

⁴ Dati Istat relativi al 4° trimestre 2019 (Urlhttps://www.istat.it/it/files//2020/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim_2019.pdf).

⁵ Col quale è recepito l’Accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002.

⁶ Eliana Como (ufficio studi Fiom nazionale) e Roberta Turi (segreteria nazionale Fiom), “Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro”.

⁷ Michele Tiraboschi, Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, *Centre for the Study for European Labour Law “Massimo D’Antona”*, 2017.

⁸ Alcuni di questi accordi quadro, ultimo baluardo di contrattazione collettiva più o meno allargata prima dell’accordo individuale tra il lavoratore che sta per intraprendere la via del lavoro agile ed il datore di lavoro, sono consultabili sul sito della Fim-Cisl URL: <https://www.fim-cisl.it/smartworking/accordi/>.

⁹ Vds, «Smart working, l’intervista a Fabiana Dadone “Si può lavorare anche di sera. E i dirigenti diventano manager”», *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 4 dicembre 2020.

¹⁰ *ibidem*.

¹¹ Manolo Lanaro, «Smart working, Landini (Cgil): “Non può eliminare orari e garanzie. Va regolamentato dentro nuovo statuto dei lavoratori”», *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 24 agosto 2020.