



INTRODUZIONE

Lo “Smart Working”, o come definito nella nostra legislazione, il “Lavoro agile”, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, pensata allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel nostro paese è stata finora una modalità di lavoro poco utilizzata, mentre in altri paesi lo è stata molto di più. Tra le cause citiamo l’arretratezza tecnologica ma anche quella culturale. Trattasi di una modalità richiesta in particolare dai cosiddetti millenials.

La pandemia dovuta al Covid19 ha prepotentemente fatto sì che questa modalità di lavoro, sconosciuta ai più, divenisse la condizione di lavoro che permetteva di salvaguardare la salute, grazie al distacco dal luogo di lavoro abituale.

Le statistiche riportano i seguenti dati: situazione pre-covid 570.000 ca smart workers; in-covid 6/mln ca di Smart Workers: 10 volte tanto!!!

In realtà, se andiamo a vedere come esattamente è stata fornita la prestazione di lavoro da casa di questi milioni di lavoratori/lavoratrici agili, risulta evidente che quello che è stato adottato NON è stato uno Smart Working (e nemmeno un telelavoro), bensì un trasferimento a casa, per quanto possibile e attuabile stante le risorse e le strumentazioni disponibili, del lavoro d’ufficio o in taluni casi della formazione.

Di fatto si è trattato di una *forma di lavoro a distanza deregolamentata*, o meglio in deroga alla normativa esistente (vedi DPCM emanati in fase emergenziale). Si può anche affermare che il lavoro da casa in tempo di pandemia, sia stato più un elemento di protezione che non di conciliazione.

Non si tratta di una mera velleità linguistica il distinguere lo S.W. dal telelavoro e dal lavoro da casa: non sono la stessa cosa, né sono tipologie di lavoro; sono modalità diverse di esecuzione del lavoro che hanno un riferimento normativo distinto, tra le quali lo SW è solo la più recente ed è su questa che concentriamo il nostro lavoro.

L’Osservatorio del Politecnico di Milano definisce lo S.W. come “una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati”.

Come FISAC CGIL pensiamo che lo Smart Working in questa fase straordinaria abbia consentito di salvare molte vite nel nostro Paese. Né secondarie sono apparse le ricadute positive sull'ambiente, dovute alla minore mobilità, ed i miglioramenti nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro delle persone.

Bene abbiamo fatto a spingere affinché si arrivasse al maggior numero possibile di postazioni di lavoro **non** in ufficio durante la recente emergenza e questo, nella prima fase emergenziale e di paura del contagio, è stato apprezzato dalla gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ma non solo per un discorso meramente "lavorativo": la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado ha posto i genitori, in particolare quelli con bambine/i piccole/i, di fronte alla necessità di accudirli, ragion per cui lo S.W., oltre ai vari permessi governativi introdotti in questa fase emergenziale, ha permesso loro di poter rimanere a casa senza penalizzazioni sullo stipendio.

Col passare del tempo però la percezione del lavoro svolto da casa è cambiata, in peggio.

Se inizialmente vi era stato un certo sollievo nel poter lavorare da casa, col passare del tempo è subentrato un certo disagio, una sorta di intromissione dei tempi di lavoro nei tempi di vita, accompagnato anche da una sensazione di asfissia da parte delle persone nel dover gestire continuamente il lavoro da casa. Sono aumentati i controlli, i report da comunicare ai capi, le richieste di intromissione nel merito degli orari, delle modalità lavorative, dei risultati da raggiungere ... il tutto con una perdita di autonomia operativa da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

In relazione a quest'ultimo elemento ci teniamo a riportare integralmente in appendice una testimonianza scritta direttamente da un collega.

Possiamo pacificamente affermare che l'eccezionale numero di persone adibite al lavoro da casa ha permesso di effettuare un esperimento su larga scala di questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa. Grazie a questo, possiamo mettere in luce quali siano stati gli aspetti positivi e quali invece quelli negativi o comunque dai quali possano insorgere situazioni di "pericolo".

Stante la legislazione esistente (che riportiamo anch'essa in appendice) e i diversi accordi a livello aziendale che si sono avuti, sia quelli nati con l'emergenza sanitaria sia gli altri sottoscritti in precedenza (che invece non riportiamo in considerazione delle molteplici peculiarità), è apparso davvero evidente che, in considerazione di un probabile ricorso a questa modalità di lavoro anche in chiave "post-emergenziale-Covid19", si renda indispensabile una trattativa contrattuale che vada a disciplinare nel dettaglio lo S.W. a tutti i livelli: interconfederale, di categoria e aziendale.

Questo al fine di tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori che restano, come sempre, la parte debole nella trattazione con le aziende, parte che vogliamo garantire con forza e fermezza. Si rende quindi necessaria una normativa che li tuteli, che riduca, circoscriva e limiti (dove sia impossibile eliminarli), i "nuovi" rischi connessi a questa diversa modalità di lavoro.

Un aspetto fondamentale della nostra visione sullo S.W. è che trattasi di rapporto di lavoro subordinato (non

autonomo).

Per quanto ovvio è necessario ribadire questo concetto perché implica specifiche condizioni che non sono riconducibili ad un'attività di tipo autonomo né tanto meno imprenditoriale.

Lo S.W. è una modalità lavorativa a tutti gli effetti e non una "concessione" che favorisce il lavoratore danneggiando dell'azienda.

È un fatto ormai accertato, anche da una ricca letteratura scientifica al riguardo, che il tasso di produttività aumenta sensibilmente in tutti i contesti in cui viene applicato lo SW; ma non solo, si è registrata anche una riduzione del costo del lavoro.

Non è perciò accettabile una visione aziendalista per la quale lo SW servirebbe solo alla lavoratrice o al lavoratore, per cui ella o egli debba in qualche modo "meritarselo", addirittura rinunciando ad alcuni suoi diritti o tutele, propri dell'attività di lavoro subordinato (durata della prestazione lavorativa, salario accessorio, strumentazioni adeguate, apprestamenti a tutela del benessere psicofisico ... e così via).

⇒ [scarica l'elaborato completo](#)