**SCHEDA INCONTRO DI PREPARAZIONE AL SEMINARIO SUL LAVORO A DISTANZA**

Ci sono delle differenze tra Smart working o Lavoro Agile e il Telelavoro o Lavoro in Remoto –

Nello Smart Working, **luoghi** e **orari di lavoro** sono scelti liberamente dal lavoratore. Le **regole imposte al Telelavoro** sono invece abbastanza rigide: orari, luoghi e strumenti tecnologici sono prestabiliti e rispecchiano lo stesso assetto organizzativo utilizzato nel luogo di lavoro. (osservatorio smartworking politecnico di Milano).

Questi sono elementi distintivi dello sw che il Politecnico di Milano ha individuato:

* *rendere più flessibili gli spazi e gli orari di lavoro;*
* *ripensare gli ambienti della sede di lavoro;*
* *sviluppare nuovi strumenti e competenze digitali;*
* *dotarsi della tecnologia adeguata per lavorare da remoto;*
* *diffondere modelli manageriali basati su autonomia e responsabilità dei lavoratori;*
* *diffondere cultura orientata ai risultati.*

***E nel futuro si domanda il think thank del Politecnico?*** *La tendenza vede le grandi aziende italiane valutare l’impatto dello Smart Working basandosi su aspetti sempre più qualitativi:*

* *KPI riferiti alle persone (tasso di assenteismo, il livello di straordinari, gli infortuni o giorni di malattia);*
* *business KPI e processi organizzativi;*
* *indicatori ambientali d’interesse per il bilancio di sostenibilità;*
* *qualità del lavoro svolto.*

Il lavoro agile o smart working da tempo è elemento di discussione al nostro interno, nel Pubblico e nel Privato ci sono stati accordi da noi sottoscritti o “subiti”.

A dicembre 2019 i lavoratori smart working censiti dall’osservatorio del Politecnico di Milano erano circa 570 mila, in crescita del 20% rispetto al 2018, sotto l’emergenza Covid 19 la platea è stata estesa a milioni di lavoratori derogando e assimilando allo smart working modalità di lavoro in remoto, nonostante lo stato penoso delle infrastrutture di tlc (Italia al 24° posto nel DESI tra i 28 paesi europei ) e l’impreparazione tecnica e organizzativa delle imprese pubbliche e private.

Si tratta di una modalità di impiego della forza lavoro destinata a crescere, già oggi molte aziende e la pubblica amministrazione dichiarano di volerla rendere strutturale. Se nel breve periodo lo smart working ha risposto all’esigenza di tutelare il business o il servizio, in prospettiva per l’establishment rientra nell’idea della fabbrica 4.0 e di società digitalizzata dove l’impiego di nuove tecnologie e l’organizzazione del lavoro rispondono all’esigenza del capitalismo di ripensare in maniera più competitiva gli assetti complessivi del tessuto produttivo e della macchina amministrativa.

È sempre bene sottolineare, tra di noi e verso l’esterno che l’implementazione delle nuove tecnologie nell’organizzazione del lavoro, non può essere neutra. Le prime rispondono agli investimenti e al capitale fisso la seconda alla capacità da parte del sistema capitalistico di impiegare la classe lavoratrice nelle forme più idonee ad estrarre profitto.

Lo smart working non fa eccezione, è una delle modalità di impiego delle nuove tecnologie in cui si gioca la competizione tra aziende, aree economiche, dove il gap tecnologico e la struttura economica giocherà un ruolo e a cui si aggiungeranno fattori comuni quali, l’ottimizzazione dei tempi, l’estensione della giornata lavorativa (flessibilità-dilatazione oraria della prestazione), la riduzione dei costi gestionali, l’abbassamento dei salari, la frammentazione della forza lavoro e un coinvolgimento ideologico e partecipativo dei lavoratori nel complesso del ciclo produttivo. Una tendenza quest’ultima che abbiamo analizzato nel convegno Fabbrica 4.0, dove si rilevava come fosse già presente nei settori professionalizzati. Un coinvolgimento che le tecnologie e la morfologia della nuova organizzazione del lavoro estendono a fasce sempre ampie di lavoratori, in fabbrica, come nei call center, tra operai diversamente qualificati e lavoratori/manager che gli stessi think thank padronali definiscono “imprenditivi” ossia inseriti nella “gestione” di parti e processi.

L’emergenza Covid 19 ha impresso una velocizzazione al processo e l’approvazione d’urgenza del decreto attuativo del 23 febbraio 2020 n. 6, ha consentito alle aziende e alla pubblica amministrazione di mettere in smartworking o più realisticamente in remoto un numero considerevole di lavoratori, senza alcuna trattativa.

Il dato della centralizzazione e dell’ulteriore riduzione degli spazi di trattativa, va ben compreso, poiché è un elemento che gli estensori del Protocollo Condiviso sicuramente vogliono capitalizzare.

La pandemia, ha fatto sì che “la sospensione delle attività lavorative per le imprese […] ad esclusione di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare ovvero in modalità a distanza” prevista nel decreto fosse un’alternativa e una necessità sentita e richiesta dai lavoratori. I datori di lavoro pubblici e privati hanno giocato sull’aspetto “motivazionale”, la macchina del consenso si è messa in moto e la mitopoiesi dell’eroe e degli angeli ha sostituito i lavoratori fannulloni e improduttivi.

Finché era utilizzato in forma parziale da poche aziende, per lo più ad alta tecnologia e nella pubblica amministrazione, i sostenitori dello smart working hanno giocato sulle necessità di lavoratrici e lavoratori, di accudire la famiglia o di ridurre il tragitto casa lavoro, mistificando la natura del lavoro agile come una possibilità del lavoratore di gestire il proprio lavoro o di ridurre in qualche modo l’orario di lavoro. La realtà di questi giorni ci racconta qualcosa di molto diverso.

Grazie all’impiego delle nuove tecnologie in perenne connessione, in qualche modo tutti siamo stati risucchiati nel ciclo continuo, con attività lavorative dalle durate indeterminate e dove si è affermato come un dato di fatto, il concetto di prestazione lavorativa e non di prestazione oraria. Lo smart working si inserisce perfettamente nell’attuale organizzazione sociale della produzione che favorisce l’egemonia del pensiero “imprenditivo” su ampie fasce di popolazione già assuefatte alla connessione perenne, con modalità di lavoro parcellizzate, temporanee, flessibili e precarie.

Il datore di lavoro è entrato nello spazio privato, ha eroso socialità, spazi familiari, tempi di ricreazione, ha aggravato la condizione del lavoro femminile, ha scaricato sui lavoratori in tutto o in parte le problematiche legate agli strumenti di lavoro, ai costi di connessione, alla mensa, alla responsabilità sulla salute e sicurezza , sulla regolarità della postazione, sugli infortuni in casa-luogo di lavoro, in itinere, senza contare le ore di straordinario non pagate ai salari e alla fiscalità.

Tra gli effetti negativi c’è la smaterializzazione del luogo di lavoro, con la difficoltà ad agire come collettivo e quindi come forza sindacale. Con lo smart working il rapporto di lavoro con l’azienda, pubblica o privata, di fatto diviene individuale, il numero di pratiche, i progetti, i contatti con i clienti sfuggono dai limiti fisici e temporali del luogo di lavoro e la prestazione oraria viene sostituita dalla misurazione della prestazione. Si apre così in una fase già drammatica per i lavoratori, un effetto a cascata sui salari, sul controllo della prestazione (controllo a distanza del lavoratore) sull’orario di lavoro (prestazione è antitetica alla riduzione d’orario), sulle relazioni sindacali e individuali (mobbing etc).

 il Decreto Rilancio Italia, nell’art. 90 comma 4 Dlg 19/5/20 n° 34 (Rilancio Italia),recita : *“… limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 (Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19) e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; …*”

Avvantaggiandosi di questa copertura a tutto il 2020, Il padronato si prepara a sottoscrivere accordi sullo smart working, che facciano giurisprudenza partendo da aziende di forte peso contrattuale, allo scopo di capitalizzare, quanto ha strappato nell’emergenza.

Su questo inviluppo è scontato il sostegno al padronato da parte di CGIL,CISL, UIL, UGL e del sindacalismo corporativo, non a caso il patto sulla fabbrica aggiornato nei DPCM in pieno covid19, è servita a tenere aperta tutte le attività, anche nelle zone rosse e nelle aziende non prevedeva già dei punti fermi sia per la fase 2 e sia per affrontare la crisi economica del prossimo periodo, da un punto di vista padronale.

A questo si aggiungano i corsi, le direttive e tutto l’armamentario della propaganda d’impresa che già in questi giorni viene sverzato sui lavoratori per “addestrarli” e dove Pietro Inchino con le sue miserie rincorre pateticamente come suo solito, il ruolo di ispiratore.

È necessario quindi che l’USB affronti rapidamente il tema dello smart working, non senza avere compreso e condiviso lo scenario economico complessivo, l’impatto e l’utilizzo padronale delle nuove tecnologie e a partire da questo disegni la sua azione politica e sindacale. Tenendo ben presente che lo smart working ha una struttura comune a tutte le attività lavorative.

Le richieste sacrosante del diritto alla disconnessione, al buono mensa e diverse altre, sono sicuramente valide, ma devono essere inserite in una piattaforma che ribadisca la riduzione dell’orario di lavoro contro la prestazione, che rivendichi la parzialità dello smart working rispetto al lavoro in presenza, che respinga il controllo a distanza e della prestazione. L’utilizzo della tecnologia serve per ridurre l’orario, il peso del lavoro complessivo, anche quello di cura. Al contrario le nuove forme di organizzazione del lavoro entrano dentro le nostre case, intaccano gli ambiti personali, estendono la giornata di lavoro a parità di salario, rendono molto più complessa la difesa dei diritti individuali e sindacali comprese le assemblee e gli scioperi, perché collettivamente abbiamo una forza nelle aziende nella società.

In ultimo, il divario tecnologico delle infrastrutture di comunicazione, l’inadeguatezza di buona parte delle aziende private e dell’amministrazione pubblica che vengono scaricati sui lavoratori, con allungamenti dell’orario di lavoro o costretti a pagarsi strumentazione, connessione all’interno di case giustamente non disegnate per essere luoghi di lavoro, dove si apre il capitolo della responsabilità sulla sicurezza e la salute. Regolarità della postazione, sicurezza e infortuni in casa-luogo di lavoro, in itinere. Catalogare questi aspetti come semplici problematicità significa fermarsi ai sintomi e non vedere che questo paese ha bisogno di un piano nazionale che programmi e gestisca in maniera pubblica le infrastrutture e i servizi.

Questo è un primo contributo alla discussione che affronteremo martedì prossimo in preparazione di un momento formativo interno sullo smart working.

LEGGE 22 maggio 2017, n. 81-

Capo II Lavoro agile

 Art. 18

 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche 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.

**Sicurezza**

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

 3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

**Incentivi- salario**

 4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l’attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

 5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.