**Smart working**

**Opportunità o ulteriore subalternità dei lavoratori?**

**La più grande sperimentazione di massa dello smartworking**

Con l’emergenza coronavirus, c’è stata una impennata del ricorso allo ***smart working*** (circa 2 milioni di lavoratori). Le aziende infatti per uscire dall'emergenza vi hanno fatto ricorso per permettere ai propri dipendenti di proseguire il lavoro da remoto.

La pandemia, che ha cambiato le abitudini dei lavoratori, ha consentito di lavorare in ***smart working*** salvaguardando la continuità produttiva senza perdita di stipendio.

**Quali sono i vantaggi percepiti? Cosa fare perché non siano illusori ma effettivi?**

In un primo momento molti lavoratori hanno percepito allettanti i benefici di questa modalità di lavoro, come il tempo guadagnato con la riduzione degli spostamenti e dei relativi costi, soprattutto per i pendolari costretti a lunghe tratte di percorrenza.

Dopo l’esperienza di questi mesi di ***smart working*** **“forzato”**, in molti hanno invece sperimentato sulla propria pelle anche i rischi che si nascondono dietro tale attività lavorativa, come per esempio l’aumento del tempo trascorso al PC per gestire e pianificare il lavoro, a discapito del tempo da dedicare alle proprie attività personali e allo svago.

La retorica presenta ai lavoratori lo ***smart working*** come utile a favorire la conciliazione della vita privata con il lavoro, rendendolo più flessibile rispetto agli spazi e i tempi in sede e, quindi, permettendogli di adattarlo al meglio con le proprie esigenze di vita.

Al contrario c’è stata un’evidente difficoltà nel ritagliarsi il tempo necessario per dedicarsi alle attività personali. L’attività lavorativa è stata infatti preminente nella quotidianità, con il fatale allungamento della giornata lavorativa, ***rendendo risibile la separazione tra tempo di lavoro e tempo liberato dal lavoro****.*

**Divario digitale**

Il maggiore dei problemi che si è riscontrato è stata l’insufficienza, o addirittura l’assenza, di connessione adeguata per il lavoro (e lo studio) a distanza nelle abitazioni per 11 milioni di italiani, dovuto principalmente al **divario digitale (digital divide),** sia per gli spazi da ricavarsi all’interno della propria abitazione che della disponibilità delle dotazioni tecnologiche, la contemporaneità delle connessioni internet con altri dispositivi (didattica a distanza, altri membri della famiglia in ***smart working***).

Nonostante la copertura del territorio con la fibra sia aumentato in modo esponenziale negli ultimi anni, sono circa 11.5 milioni gli italiani che ancora non possono usufruire della banda ultralarga, non si tratta solo di comuni in zone svantaggiate, come ad esempio zone di montagna o zone periferiche in cui fin ora, la mancata chiarezza del Governo per lo sviluppo della rete tra TIM e Open Fiber non aiuta.

Spesso quindi il lavoratore è stato costretto a risolvere nelle ore serali o meno congestionate i problemi non risolti durante l’orario di lavoro previsto e normato.

**Diritto alla disconnessione**

Per quanto profondamente cambiate le condizioni, si è registrato purtroppo che sono ancora molte le donne costrette ai salti mortali per incastrare il tempo lavorativo con quello dedicato alla gestione della propria casa, a seguire i figli nell’insegnamento a distanza e, in alcuni casi ad occuparsi di genitori anziani conviventi.

Come già risaputo l’applicazione dello ***smart working*** nelle imprese private ha provocato una forte diminuzione del tempo di vita espandendo il tempo di lavoro negli spazi prima dedicati a famiglia ed amici che vengono presso condivisi, ovvero in qualche modo si lavora anche a cena al ristorante o nelle occasioni comuni e non è un caso che in Francia sia stata persino introdotta una legge che sancisce il **“diritto alla disconnessione”** da parte dei lavoratori, ovvero il diritto ad essere irraggiungibili dalle aziende in alcuni orari, come la sera ed i festivi.

**Diritto che, come sappiamo, potrebbe essere vanificato dalla competizione** che porta comunque alla rinuncia se la disconnessione può compromettere il nostro posto di lavoro o la nostra posizione, riproponendo il tema iniziale che non sempre lavorare **“da casa”** è favorevole al lavoratore, sbilanciando la prestazione verso il lavoro per la massima produttività.

**Lo Smart Working (Lavoro Agile), è più che altro una trappola per il lavoratore** che può immaginare di prendersi degli spazi di libertà che però, come dimostrato dalle sperimentazioni, verranno presto soppiantati dal lavorare ovunque senza limiti di tempo.

**Dal lavoro dipendente a quello autonomo**

La caratteristica dello ***smart working***, di fatto, non è semplicemente la possibilità di lavorare anche da casa, ma la possibilità di lavorare persino da casa, con l’utilizzo di tutti gli spazi e di tutti i tempi del lavoratore, con una maggiore attenzione più sui risultati e obbiettivi raggiunti, che sugli orari e i luoghi della prestazione lavorativa, con un approccio quasi **“da imprenditore di sé stesso”, annullando** i confini privato-pubblico, casa-lavoro, salute-malattia.

Visto che a tendere il lavoratore in ***smartworking*** è di fatto un dipendente che si comporta da autonomo, in quanto deve rendere conto solo dei risultati e non dell’orario, ***perché dovrebbe continuare a essere inquadrato come lavoro dipendente?*** Il datore di lavoro e/o nei prossimi rinnovi contrattuali si potrebbe cominciare a optare per l’ingaggio con partita Iva e/o della nascita di una nuova figura professionale.

**“C'è anche chi lo chiama lavoratore proattivo”**

Concludendo, il lavoro da remoto offre delle opportunità ma rischia anche di aumentare esponenzialmente il livello di subalternità dei lavoratori agli interessi aziendali. Il che non è mai una buona cosa.

**Cosa succederà una volta finita l’emergenza?**

Anche alla fine del lock down, *molte aziende stanno valutando se procedere* ad utilizzare lo ***smart working*** come misura di prevenzione del rischio da contagio, anche perché fortemente raccomandata dai protocolli sanitari e dai documenti tecnici Inail.

In più molte altre, dopo questa grande sperimentazione di massa, si stanno interrogando se abbia veramente senso tornare in ufficio, anche dopo la fine dello stato di emergenza, a lavorare come prima.

Dal canto loro molte aziende hanno già fatto di conto, per esempio potrebbero abilitarlo solo per una parte dei dipendenti e solo per alcuni giorni a settimana, mentre altre potrebbero valutare di utilizzarlo a tempo pieno, con il dipendente in collegamento su Teams o su Zoom da casa per ridurre i costi sulle mascherine, il sanificante, il termoscanner ect.

Non sappiamo se ci saranno sviluppi legislativi per implementare a regime lo ***smart working* ma già da subito con il suo utilizzo il datore lavoro ha la possibilità di aumentare il profitto riducendo i costi fissi** che verrebbero scaricati sulle spalle dei lavoratori.

Infatti, la presenza contemporanea di un numero minore di dipendenti in sede comporterebbe **risparmi per le imprese fino al 30%** dei costi in termini di necessità di spazi dedicati, utenze elettriche, riscaldamento, sicurezza ***e persino buoni pasto***, valore non sempre trascurabile della busta paga.

**Di contro, il lavoratore che vive lo *smart working* come un ripiego, si vedrà quindi ridurre il salario** perché dovrà affrontare sia spese prima a carico diretto del datore di lavoro sia quelle che rientravano anche indirettamente nel salario, come i buoni pasto.

I costi di produzione (bolletta della luce, gas, acqua, telefono e le pulizie) del dipendente in ***“smart working”*** devono essere a carico del datore di lavoro anche se il dipendente lavora da casa.

Come del resto le spese sostenute per trasformare parte della casa in ufficio a discapito del suo spazio privato, disponendo il versamento da parte dell’azienda delle spese di affitto per lo spazio/ufficio.

**Produttività e orario di lavoro**

**Lo *smart working* accrescerebbe la produttività anche del 20-25% e dilaterebbe all’infinito l’orario di lavoro,** solo perché generando supposte motivazioni, crescite professionali e ect, legandole prevalentemente ad **“obiettivi”** (***un tempo chiamato: lavoro a cottimo***), ai quali sarebbe a sua volta legato il salario.

Il che, va da sé, non solo spinge all’intensificazione del lavoro con il miraggio di essere premiato, ma anche all’estensione dell’orario di lavoro.

Tra i dipendenti comincia a serpeggiare la consapevolezza che d’ora in poi sarà impossibile staccare non solo durante la giornata ma anche in vacanza.

Un formale ***diritto alla disconnessione*** infatti non garantisce su eventuali pressioni al fine di raggiungere l’obbiettivo/risultato.

Inoltre, aumenterebbe la disoccupazione dei lavoratori dell’indotto infatti le aziende impiegherebbero meno manodopera tra gli addetti alle pulizie, alla manutenzione, agli impianti, ai servizi mensa e ristorazione interni che esterni alle sedi di lavoro.

Il lavoro in questa modalità è quindi **“smart”** soprattutto per il datore di lavoro, per i lavoratori invece potrebbe realmente essere un flagello, poiché, nonostante la presunta **“libertà”** il suo rapporto di lavoro rimane subordinato, e non più in un arco temporale ma in un “indeterminato” tempo necessario al raggiungimento degli obiettivi.

Occorre dunque immaginare di rivedere gli accordi e i regolamenti pre-pandemia (per chi li aveva), e di rinegoziare gli eventuali accordi sindacali, alla luce dell’esperienza fatta.

Si tratta, in sostanza, di partire da un punto di vista diverso e verificare, caso per caso, quali siano effettivamente le necessità di **non presenza** fisica sul luogo di lavoro, sperimentando uno ***smart working*** **“ritagliato”** sulle reali esigenze, che lasci libero il lavoratore di decidere se lavorare nei locali aziendali o altrove.

Oltre ai regolamenti e agli accordi, è **necessario predisporre un’adeguata policy sull’uso degli strumenti informatici e sulle modalità di controllo a distanza, nel rispetto delle previsioni dell’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.**

**È giunta l'era del lavoratore che non si ribella in SMART LAGER?**

Nell’epoca, del virtuale, della società liquida dello smart working, in cui si è potenzialmente realizzata la forma più sottile di deportazione celebrale, il rischio che si corre è quello di costruire dei **"smart lager"**, diversi nella forma dei lager tradizionali, ma nella sostanza sempre campi di reclusione virtuali, non volontari, con l’unico obiettivo le limitazioni delle libertà di pensiero di associazione ecc.

Segno dei tempi che cambiano, peccato che ci siano persone alle quali questa situazione appare normale se non addirittura gradevole.

**Una piattaforma dovrebbe nell’immediato:**

* Rivendicare la necessità che il ricorso allo ***smart working*** sia una scelta e non un obbligo per il lavoratore. L’adesione volontaria del lavoratore dovrebbe garantire l’adeguamento della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con particolari esigenze di vita del lavoratore. Il lavoro smart dovrebbe essere favorito, in particolare, per lavoratori fragili e i lavoratori pendolari. Per gli altri lavoratori, prevedere un limite di una o due giornate massimo a settimana **per garantire la coesione, il confronto e anche la partecipazione alle attività sindacali**.
* Rivendicare che **i costi “fissi”** siano sempre e solo a carico del datore di lavoro. Non solo i costi relativi all’utenze ma anche tutti quelli relativi alla sicurezza (schermi, sedie, scrivanie).
* Rivendicare la regolamentazione dell’orario di lavoro smart: non deve essere a cottimo, ma continuare ad essere legato al tempo di lavoro. Deve coincidere con il tempo di lavoro dei lavoratori non in smart: quindi definire delle fasce di inizio lavoro e delle fasce di termine del lavoro.
* Rivendicare l’utilizzo della tecnologia a tutela dell’orario di lavoro: il rispetto delle pause dovrebbe essere garantito da uno stop programmato.
* Dato che con la smart-working tutti i lavoratori diventano, per definizione, videoterminalisti è necessario che essi siano sottoposti a controllo medico periodico e soprattutto che sia definito un tempo massimo giornaliero da trascorrere in video o in cuffia
* Rivendicare la costituzione di spazi sociali per il lavoro smart. Creare **“luoghi di lavoro smart”** **(coworking)** diffusi capillarmente nelle città in cui lavoratori di diversi settori possano andare a lavorare uscendo da casa. Questo ridurrebbe l’impatto ambientale e ridurrebbe il l’isolamento fisico e sociale tra lavoratori. Servirebbe ad abbattere le frontiere del posto di lavoro e legando nello stesso luogo lavoratori di settori diversi. Si potrebbe cominciare una sperimentazione in concerto con l’amministrazione

**Riassumendo per punti**

**Rischi**

* Rischio isolamento e demotivazione (““insieme ma soli”, lavoratori-monade tutt'uno con il proprio terminale”): impatti sulla psiche, perdita collante sociale, capacità di confronto e conflitto ridotte
* Rischio orario subordinato alla produzione (orario settimanale/mensile variabile, prima proposta TIM del 2016)
* Rischio aumento parte variabile del salario legato al raggiungimento degli obiettivi (lavoro subordinato sempre più simile a lavoro autonomo)
* Rischio di distacco di classe tra lavoratori remotizzabili (es. impiegati) e non (es. tecnici)
* Rischio controllo remoto con la scusa della sicurezza
* Rischio salute: si lavora anche in malattia (migliorano indici di produttività padronali= ore lavorate/ore lavorabili), overworking
* Rischio incertezza, nella lavorazione per cicli e per obiettivi, in caso di non raggiungimento degli obiettivi o viene a mancare la mansione: che fine fa il lavoratore? Se perde l’attività come viene riallocato
* Rischio di sobbarcarsi i costi indiretti risparmiati dall’azienda: riscaldamento/condizionamento, luce, acqua, gas, abbonamenti connessione
* Rischio (confederale) di perdita di posti di lavoro dell’indotto (mense, trasporti, manutenzioni)
* Rischio (confederale) di accollare all’individuo l’onere di cura oggi delegato al welfare

**Vantaggi**

* Risparmio ore/costi di spostamento
* (vantaggio?) Possibilità di dedicarsi alla cura di anziani, bambini, disabili. Al contempo rischio isolamento di bambini, anziani, disabili (no welfare aziendale con bonus dedicati perché si esautora la funzione statale di provvedere al welfare); potrebbe fare la fine del part-time che da sbandierato vantaggio delle donne si è tradotto in maggiore lavoro e minore salario;
* (indiretto) minore inquinamento

**Orientamenti padronali**

* Risparmio sulle sedi
* Basso costo degli interventi sul tempo di lavoro (tecnologia costa poco), eliminazione degli istituti dello straordinario e della cassa integrazione a zero ore
* Aumento della produttività=ore lavorate/ore lavorabili
* Lavoro che segue l’andamento di mercato (picco-minore lavoro)
* Lavoro per obiettivi, per fase
* Licenziabilità più facile se non si raggiungono obiettivi o scarsa produttività, cambio generazionale più semplice
* Benefici fiscali

**Nostra posizione**

Agibilità sindacali.

In tutte le sedi devono essere garantiti il diritto di assemblea in loco (non remota) e le sale sindacali. Altrimenti i lavoratori saranno sempre più isolati.

Nell’immediato: in questa emergenza anche chi ha sottoscritto accordo individuale LA è stato forzato a casa, quando poteva scegliere la sede satellite, quindi ticket per tutti a ristoro della perdita economica di questi mesi:

60 giorni lavorati cubano circa **420 Euro a fine Giugno**.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **Dipendenti** | **Risparmio** |
|  | **Giorni mese** | **Valore Tk** | **mese** |  |  |
| **Buoni Pasto** | **22** | **7,00 €** | **154,00 €** | **30.000** | **4.620.000 €** |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Totali** | **di cui chiusura parziale** | |  |  |
| **Chiusura Sedi** | **192** | **23** |  | **24.000** | **1.800.000,00 €** |
|  | **Giornate** | **Risparmio medio** | |  |  |
| **Giornate Sospensione** | **12** | **55,00 €** |  | **40.000** | **26.400.000,00 €** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Saving Aprile** | |  | **32.820.000,00 €** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Saving Aprile - Giugno** | |  | **45.660.000,00 €** |

L’impresa può risparmiare con il lavoro agile?

Ogni scrivania in una sede nel centro di Milano vale dai 300 ai 500 euro di costi mensili (questo il valore di una postazione di coworking).

A tendere: no destrutturazione del salario ora (salario base e accessorio).

**Note :**

Le spese legate alle dotazioni dei dipendenti che nel 2020 hanno iniziato a lavorare (anche) da casa potrebbero arrivare rimborsi e agevolazioni. Va in questa direzione un emendamento presentato dal Pd al decreto Rilancio, con uno stanziamento di 120 milioni di euro per il 2020 sotto forma di credito d’imposta.

**DIFFERENZE SMART WORKING-TELELAVORO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | SMART WORKING | TELE LAVORO |
| Caratteristiche generali | La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno (si può svolgere in qualsiasi luogo) | Il Telelavoratore ha una postazione fissa di lavoro generalmente nel proprio domicilio e adeguatamente messa a norma sotto il profilo della sicurezza. |
| Forma dell’Accordo | La modalità flessibile di esecuzione di lavoro subordinato viene stabilita mediante accordo scritto 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. | Nessun obbligo di forma scritta. Il lavoratore è a tutti gli effetti regolato dal proprio contratto di lavoro subordinato, e mantiene tutte le tutele previste, compresi i periodi di malattia |
| Orario | Può essere entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva’ (qui non si intende l’orario massimo prescelto nella propria articolazione dell’orario, ma si intende l’orario giornaliero massimo previsto per legge, abbondantemente oltre le 8 ore). | È quello della propria normale giornata lavorativa, secondo l’articolazione già prescelta. |
| Durata | Durata a tempo determinato o indeterminato. |  |
| Recesso | Accordo è a tempo indeterminato: preavviso di recesso non inferiore a 30 gg.  (90 gg., se esercitato dal Datore di Lavoro, in caso di lavoratori disabili).  Nessuna previsione specifica su durata e recesso; | Accordo sul Telelavoro è sempre reversibile. |
| Misurazione dei risultati | Gli enti sono tenuti ad individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che permettano da un lato di responsabilizzare il personale rispetto alla missione istituzionale dell’amministrazione, dall’altro di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti. | Anche nel Telelavoro i risultati sono misurabili, ma rimangono collegati al tempo di lavoro, cioè alla durata della giornata lavorativa. |
| Doveri del Datore di lavoro | Il Datore di Lavoro deve retribuire i lavoratori agili almeno come quei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’Azienda. | Il Datore di Lavoro deve:  1) Retribuire il Telelavoratore almeno come quei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’Azienda;  2) Assicurare al Telelavoratore un carico di lavoro equivalente ai Lavoratori Dipendenti “normali”;  3) Adottare misure dirette a prevenire l’isolamento del telelavoratore;  4) Assicurare ai telelavoratori le medesime opportunità di accesso alla formazione e di carriera dei lavoratori dipendenti “normali”;  5) Assicurare ai telelavoratori uguali criteri di valutazione di tali lavoratori dipendenti “normali”;  6) Assicurare ai telelavoratori una formazione specifica, sui congegni telematici utilizzati e sul telelavoro. |
| Controllo a distanza  (Art. 4 legge 300/1970) | Il contratto di assunzione deve contenere norme mirate | Nessuna previsione specifica |
| Norme disciplinari | Il contratto di assunzione deve individuare gli illeciti disciplinari propri dello Smart Worker | Nessuna previsione specifica |
| Protezione dati | Sì, applica il D.lgs. 196/2003 (Decreto Privacy) e successivi | Il Datore di Lavoro deve:  1) Adottare misure appropriate per proteggere i dati personali trattati dal telelavoratore;  2) Informare il telelavoratore sulle norme di legge e aziendali dedicate alla protezione dei dati;  3) Richiedere al Telelavoratore l’osservanza di queste misure. |
| Strumenti di lavoro | Il contratto di assunzione regola le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro. | il Datore di Lavoro è responsabile della fornitura, dell’installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro (a meno che il telelavoratore faccia uso di strumenti propri). |
| Sicurezza del Lavoro | Il Datore di Lavoro deve consegnare ogni anno al Lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, un’informativa sui rischi generali e i rischi specifici data la particolare modalità di esecuzione del lavoro agile. | Tutto ciò che riguarda la sicurezza è a carico del datore di lavoro, compresa l’assicurazione. Ai sensi della normativa vigente è responsabilità del datore di lavoro non solo l’informazione sui rischi connessi all’attività lavorativa, ma anche provvedere a tutti gli adempimenti relativi alla tutela della salute, alla sicurezza e alla prevenzione.  il Datore di Lavoro, le Rappresentanze dei Lavoratori, le Autorità competenti possono ispezionare il luogo in cui viene svolto il telelavoro. |
| Malattie e Infortuni sul Lavoro | Nella legge n.81 / 2017 non è chiaro se il trattamento della malattia sia lo stesso del contratto di lavoro subordinato.  Spetta la tutela contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), ovunque il Lavoratore Agile presti, da contratto, la propria opera. | Resta inalterata la disciplina della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge. Spetta la tutela contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), al Telelavoratore, di norma, nella postazione fissa. |