

## Quale tipo di lavoro in remoto?

### *Una scelta che riguarda i modelli organizzativi (e non solo)*

Secondo Eurostat nel 2019 il 3,6% degli occupati italiani lavorava “da casa”. Si tratta, in valori assoluti, di oltre 800.000 persone. È pur vero che in 3 casi su 4 si trattava di lavoratori autonomi. È anche vero che in altri Paesi europei, come Finlandia e Olanda, la quota di questa tipologia di lavoratori ha raggiunto nello stesso anno vette di tutt'altra consistenza (circa il quadruplo) e che la media europea era superiore di quasi due punti percentuali rispetto a quella italiana. Tuttavia è chiaro che anche prima del lockdown conseguente alla pandemia non si trattava di un fenomeno totalmente sconosciuto.

Alcuni altri dati, forniti da Istat, sono utili a meglio inquadrare ulteriormente la questione. La quota di “professioni intellettuali” è passata negli ultimi 15 anni dal 10,1 al 14,9% del totale degli occupati italiani. Significa che oltre 1 milione e 200 mila persone in più rientrano in questa tipologia di lavoro che di solito risulta particolarmente compatibile con il lavoro a distanza. Quasi tutte le altre tipologie professionali hanno registrato nello stesso periodo un decremento, a partire da quelle che raggruppano “artigiani, operai specializzati, agricoltori” (- 888.000) e “dirigenti e imprenditori” (- 445.000).

Sempre Istat stima che le imprese con almeno 10 dipendenti che nel 2019 fornivano ai propri addetti dispositivi portatili e connessioni mobili a Internet per scopi lavorativi fossero il 62,4% del totale, contro il 46,6% del 2012; nelle imprese di maggiori dimensioni (almeno 250 addetti) questa percentuale sale al 95,3%.

Insomma, ci sono molti dati che rendono evidente come la diffusione del lavoro in remoto non sia un fenomeno a sé stante, occasionalmente originato dagli effetti della pandemia, ma sia parte di un ampio processo di cambiamento del lavoro e della sua organizzazione, in atto da tempo e sospinto in larga misura dall'utilizzo di nuove tecnologie.

Se non si parte da qui si rischia di non comprendere adeguatamente l'esplosione che si è poi verificata durante la pandemia e che ha generato nel nostro Paese una vasta diffusione del cosiddetto “smart working”.

Quanto vasta? Sono circolate diverse stime in proposito.

Ultimamente qualche risposta interessante l'ha fornita un apposito studio ancora di Istat, che ha riguardato oltre un milione di imprese con almeno 3 dipendenti, benché ne siano esclusi alcuni settori, soprattutto quello pubblico e quello agricolo.

Ebbene, a lavorare in remoto in queste imprese prima del lockdown era una quota pari all'1,2% degli addetti (poco meno di 155.000 su più di 12.864.000), che sono passati all'8,8% (oltre 1.130.000) nei mesi di marzo e aprile, per poi ridiscendere al 5,3% in maggio-giugno.

È noto come il ricorso al lavoro a distanza durante la fase di più intenso blocco delle attività sia stato particolarmente intenso nei settori pubblici che, come detto, sono esclusi da questa indagine, quindi non è difficile stimare che complessivamente si possa arrivare a numeri molto rilevanti, dell'ordine di diversi milioni di lavoratori.

Ma l'aspetto più interessante che emerge dall'indagine citata è che esistono profonde differenze tra le grandi imprese, con 250 e più addetti, nelle quali si è ricorso al lavoro a distanza fino a

ricomprensivi il 31,4% degli addetti e le imprese di dimensioni minori (da 3 a 9 addetti), per le quali questa percentuale resta ferma al 7,8%.

E rilevanti sono anche le differenze territoriali, per via di un ricorso molto più significativo nelle regioni del nord, peraltro anche maggiormente toccate dall'estensione del contagio. Si passa così, sempre con riferimento al periodo di marzo e aprile, quello a maggiore intensità della chiusura, dal 12,6% di addetti del Piemonte che lavoravano in remoto al 5,3% della Sardegna o al 5,9% dell'Umbria. L'Emilia-Romagna, con il 9,9%, è tra le Regioni con le percentuali più alte.

Il dibattito che si è aperto su questa materia negli ultimi mesi è stato contrassegnato in Italia da una forte confusione prima di tutto, ma non soltanto, di carattere terminologico.

Smart working, lavoro agile e lavoro a distanza sono stati spesso considerati alla stregua di espressioni che hanno lo stesso significato. In realtà "smart working" è un inglesismo coniato in Italia e praticamente sconosciuto fuori del nostro Paese; "lavoro agile" vorrebbe esserne la traduzione italiana, recepita nella legge 81 del 2017, che ne ha dato per prima una specifica definizione e regolamentazione. In base a questa definizione, il "lavoro agile" si distingue dalle altre forme di lavoro in remoto, o telelavoro, soprattutto per due caratteristiche fondamentali: 1) le sue modalità di svolgimento vengono concordate tra le parti e confluiscono in uno specifico accordo individuale; 2) «la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa (...)» (art.18, c.1 della legge n.81/2017).

Ebbene, i decreti emanati durante la fase dell'emergenza hanno alimentato essi stessi la confusione, incentivando una forma di lavoro a distanza che, pur continuando ad essere chiamata "agile", veniva meno esattamente a quei due caratteri distintivi. In base alla decretazione d'urgenza, infatti, il ricorso al lavoro cosiddetto "agile" può essere disposto, durante lo stato di emergenza epidemiologica, senza necessità di accordi e quindi sostanzialmente a discrezione dei datori di lavoro, tranne per alcune categorie specifiche di lavoratori (disabili o genitori di figli minori di 14 anni) ai quali è stata riconosciuto come un diritto, a condizione che sia "compatibile con le caratteristiche della prestazione". Inoltre questo lavoro nella quasi totalità dei casi è stato svolto interamente e unicamente presso il domicilio dello stesso lavoratore.

Aldilà del titolo, quindi, quello a cui effettivamente si è fatto ampio ricorso durante il lockdown è stato, e continua ad essere, molto diverso dallo "smart working" o "lavoro agile" cui faceva riferimento la legge, tant'è che qualche giuslavorista l'ha definito piuttosto un "lavoro obbligatorio a distanza" (B.Caruso).

Può sembrare che si tratti di distinzioni poco rilevanti, o al massimo interessanti per qualche zelante studioso di diritto del lavoro, ma non è affatto così. Dietro la differenza tra un lavoro svolto interamente in remoto presso la propria abitazione, senza possibilità di concordarne le modalità operative e un lavoro svolto solo parzialmente all'esterno del luogo di lavoro sulla base di una condivisione delle modalità e degli obiettivi, ci sono in fondo differenti filosofie che riguardano un tema in questa fase di primaria rilevanza: in che modo e in che misura le nuove tecnologie possono modificare i modelli organizzativi delle imprese.

Poter lavorare senza muoversi da casa è stato indubbiamente, nella fase di blocco più drastico delle attività, una specie di manna dal cielo per chi ha potuto farlo.

L'apprezzamento, secondo una recente indagine del Censis, non deriva solo dalla riduzione dei rischi di contagio, ma anche dalla possibilità di meglio far fronte alle esigenze di carattere familiare e persino dal ritenere questo un modo di lavorare più produttivo ed efficiente. Tant'è che oltre il 60% degli intervistati gradirebbe continuare questa esperienza anche dopo la fine del lockdown. C'è anche però un'altra faccia della medaglia. Non sempre infatti l'abitazione del lavoratore offre spazi adeguati; non sempre la connessione ad internet ha una potenza sufficiente a reggere lo scambio di dati necessario; inoltre l'assenza di regole precise che garantiscano la possibilità di una disconnessione finisce spesso per dilatare l'orario di lavoro di fatto fino ad invadere la sfera privata e a ridurre in modo eccessivo i tempi di riposo. A farne le spese, come è facile immaginare, è soprattutto la componente femminile della forza-lavoro, sulla quale ricade maggiormente il lavoro di cura. Infine, ma non certo per importanza, quello che dopo un po' di tempo di lavoro in remoto da casa avvertono molti lavoratori è una condizione di crescente isolamento, di lontananza dai flussi informativi, di marginalità organizzativa.

Il lavoro a distanza prestato nella propria abitazione può cioè produrre una nuova forma di divisione nell'ambito del mondo del lavoro, che va oltre quella tradizionale del modello fordista tra chi decide e chi esegue, ossia quella tra chi sta fisicamente vicino al centro dell'impresa, per questo anche grazie a meccanismi e momenti non formalizzati intercetta un maggior numero di informazioni e si sente in qualche misura partecipe della vita aziendale e chi invece sta fisicamente lontano, certo non vive la scomodità degli spostamenti, ma ha la connessione informatica come unico legame con l'azienda e con i propri colleghi. Poco importa, in quest'ultimo caso, se formalmente il rapporto di lavoro sarà quello di lavoro subordinato o una delle tante forme possibili di lavoro autonomo. La sostanza, sotto questo aspetto, non cambierà di molto: in un caso o nell'altro si tratterà di soddisfare, normalmente con scarse possibilità di discuterle, le richieste che arrivano dalla direzione centrale, in termini di obiettivi da realizzare e di scadenze da rispettare. Non a caso qualcuno l'ha definita una nuova forma di cottimo.

Si potrebbe anche sostenere, schematizzando un po', che si tratta di un nuovo modo, dopo il lavoro precario e il ricorso agli appalti, per scaricare sui lavoratori il crescere delle incertezze e delle variabilità che caratterizza i mercati dopo la fine dell'era fordista delle produzioni di massa. Naturalmente però questo non è l'unico modo di sfruttare le possibilità offerte dalle nuove tecnologie che consentono di lavorare a distanza. Anzi, pur lasciando per un momento da parte il non trascurabile aspetto della qualità del lavoro, secondo molti osservatori questo non è neppure il modo per trarre il massimo dei vantaggi dalle nuove tecnologie, che, se subordinate ai vincoli derivanti da una struttura aziendale gerarchica e scarsamente partecipativa, non possono dispiegare tutto il loro potenziale innovativo e di aumento della produttività. È quello che si è visto avvenire molto spesso in questi anni nelle imprese: all'innovazione tecnologica non ha corrisposto un'adeguata innovazione dei modelli organizzativi; molti hanno pensato che si potessero cambiare le macchine mantenendo tutto il resto più o meno come prima.

Le stesse tecnologie che consentono il lavoro a distanza, infatti, possono permettere anche un più paritario accesso alle informazioni, una loro circolazione più diffusa e consapevole e questo a sua volta rende possibile che ogni decisione aziendale sia il frutto di una discussione più ampia e qualificata, rispetto alla quale ciascuno diventa così più consapevole e responsabile. Tutto ciò

produce cortocircuiti positivi in termini di efficacia delle scelte adottate e di produttività complessiva del lavoro.

Un utilizzo di questo genere richiede però appunto come condizione indispensabile che il lavoro a distanza non sia la modalità esclusiva della prestazione lavorativa, ma si intrecci con altre modalità “in presenza” presso la sede aziendale e magari “in squadra” con altri colleghi. Allora le nuove tecnologie diventano un modo per superare il vecchio modello organizzativo di stampo fordista e per aumentare il tasso di partecipazione dei lavoratori nell’impresa ben più di quanto possa fare qualsiasi pur nobile e magari utile organo di consultazione. Diventano inoltre in questo quadro assai meno necessarie le figure con funzioni prevalentemente gerarchiche e le catene di comando lunghe e complesse. Si produce un cambiamento di grande impatto, che va anche oltre la dimensione puramente aziendale.

Proprio per questo diventa molto importante in questa fase, sia per il sindacato sia per le imprese, contrattare lo smart working e il lavoro a distanza, così come lo è in generale per tutte le modalità organizzative attraverso le quali si utilizzano le nuove tecnologie. Una contrattazione che può partire da linee guida definite dai contratti collettivi nazionali per poi necessariamente passare attraverso il livello aziendale, il luogo per eccellenza della contrattazione di carattere organizzativo. Così che l’accordo individuale, previsto come indispensabile dalla legge, sia solo l’atto conclusivo di un processo negoziale che ha investito l’insieme dei lavoratori dell’azienda.

Sarà inoltre interesse comune che i temi di questo negoziato, partendo dalle modalità operative del lavoro a distanza, non evitino di affrontare una molteplicità di questioni inevitabilmente connesse. Che non si occupino quindi soltanto di garantire un’effettiva volontarietà del lavoratore, non solo di tutelare il suo sacrosanto diritto alla disconnessione, non solo di salvaguardare la priorità nell’accesso che spetta ad alcune figure specifiche come i neo-genitori o i disabili; ma che si pongano anche la questione di come possa migliorare complessivamente la qualità del lavoro attraverso una coerente rivisitazione delle discipline di alcuni istituti come orario, percorsi formativi, riconoscimenti professionali.

È un’occasione straordinaria quella che si presenta oggi a chi davvero vuol utilizzare le nuove tecnologie per far fare un salto in avanti decisivo al tema del lavoro, della sua qualità e con esso a quello delle relazioni industriali. Un’occasione che non si ripresenterà in un altro momento. E che sarebbe sciagurato non cogliere, se è vero, come io credo, quello che ci hanno insegnato tanti studiosi, tra i quali mi piace ricordare una straordinaria figura di sindacalista/studioso come Bruno Trentin, e cioè che non ci può essere una buona qualità della vita sociale e della democrazia se non c’è, anche, una buona qualità del lavoro.

Giuliano Guietti