

# Riflettere sullo smart working

Lo smart working non rappresenta una discontinuità con le politiche di smantellamento delle tutele del lavoro messe in atto da trent'anni a questa parte dai governi dei più diversi colori politici. Al contrario, può condurre al loro definitivo compimento. È questa la tesi sostenuta da Savino Balzano in un libro dal titolo inequivocabile: "Contro lo smart working", (Laterza, Bari-Roma, 2021, 104 pagg., 12,00 euro). Diciamo subito che l'autore non è affatto contrario allo smart working in quanto tale. Semplicemente si interroga sul suo utilizzo generalizzato guardando più ai fatti che alle parole e tenendo conto della guerra al lavoro condotta dal neoliberalismo. Nell'affrontare il tema Balzano avverte che lo smart working non rappresenta una novità perché era già stato introdotto, ben prima dello scoppio della pandemia, con la legge n. 81 del 2017 e denominato con l'espressione lavoro agile. In secondo luogo, lo smart working emergenziale, imposto per contenere la diffusione dei contagi, ha presentato diverse affinità con il telelavoro. Il quale nel comparto privato venne istituito nel 2004 (in quello pubblico venne introdotto per legge con le riforme Bassanini negli anni

di  
PATRIZIO  
PAOLINELLI

'90) e comporta le stesse rigidità del lavoro in presenza; per esempio, il rispetto dell'orario, con la sola differenza che si opera da casa.

Nella fase pandemica il lavoro agile si è configurato come una sorta di lavoro a domicilio mediato dalla tecnologia digitale. Tuttavia, proprio la sua diffusione ha fatto venire l'acquolina in bocca ai datori di lavoro (pubblici e privati) per i vantaggi che si sono immediatamente palesati. Innanzitutto, il risparmio su una serie di voci che impattano sul costo del lavoro: buoni pasto, straordinari e trasferte. A cui vanno aggiunti i risparmi sulle utenze per mancato utilizzo delle sedi: luce, acqua, gas, condizionamento e pulizie. Ma il vantaggio forse più importante è quello che i datori di lavoro otterranno in prospettiva: destrutturare ulteriormente la comunità del lavoro separando e isolando i dipendenti. I quali, operando da casa, hanno minori opportunità di aggregazione. D'altra parte, la comunità del lavoro si crea con la compresenza fisica, con la condivisione di spazi comuni, con lo scambio di visu di idee e opinioni, con l'istituzione di gruppi formali e informali, con la partecipazione alla vita aziendale e a quella sindacale. L'eventuale istituzionalizza-



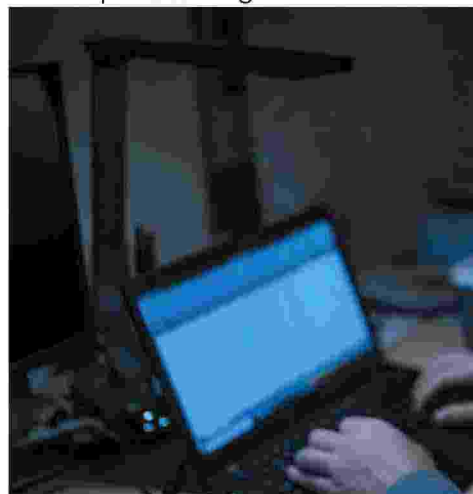
zione dello smart working di massa fa deflagrare questo modello di socializzazione. E quello on-line non è che un surrogato come la pandemia ha dimostrato.

La disgregazione della comunità del lavoro è l'aspetto che maggiormente preoccupa Balzano. Si tratta di un processo implacabilmente perseguito dalle classi dominanti dalla fine degli anni '80 a oggi. Dal pacchetto Treu al Jobs Act, pezzo dopo pezzo è stato smontato il sistema di tutele del lavoro fondato sul dettato costituzionale. Il suo posto è stato progressivamente occupato da una pletera di contratti a tempo determinato e da una flessibilità sempre più spinta. A ogni controriforma del lavoro politici e giornalisti hanno fatto a gara nel sostenere che c'era un prezzo da pagare per uscire dalla crisi, rivitalizzare il mercato, attrarre investimenti stranieri, favorire l'occupazione. Per i lavoratori il risultato è stato una perdita netta: meno diritti, meno occupazione, maggiore precarietà, maggiore incertezza. Tale risultato ha sfibrato i legami

che tenevano unita la comunità del lavoro e per di più ha messo i lavoratori gli uni contro gli altri: coloro che sono senza diritti (stagisti, precari, lavoratori in nero, finte partite IVA) si scagliano contro coloro che ancora qualche diritto lo conservano in una corsa al ribasso che fa gli interessi dell'impresa. La guerra tra poveri è poi alimentata da continue campagne stampa finalizzate a mettere i figli disoccupati contro i genitori occupati, gli impiegati pubblici contro quelli privati, i lavoratori contro i pensionati. Più di recente invece è partita la campagna "Dimenticate il posto fisso" i cui testimonial sono in genere giornalisti, docenti universitari, esperti, politici. Nella maggior parte dei casi si tratta di personaggi che hanno il posto fisso o solide posizioni economiche.

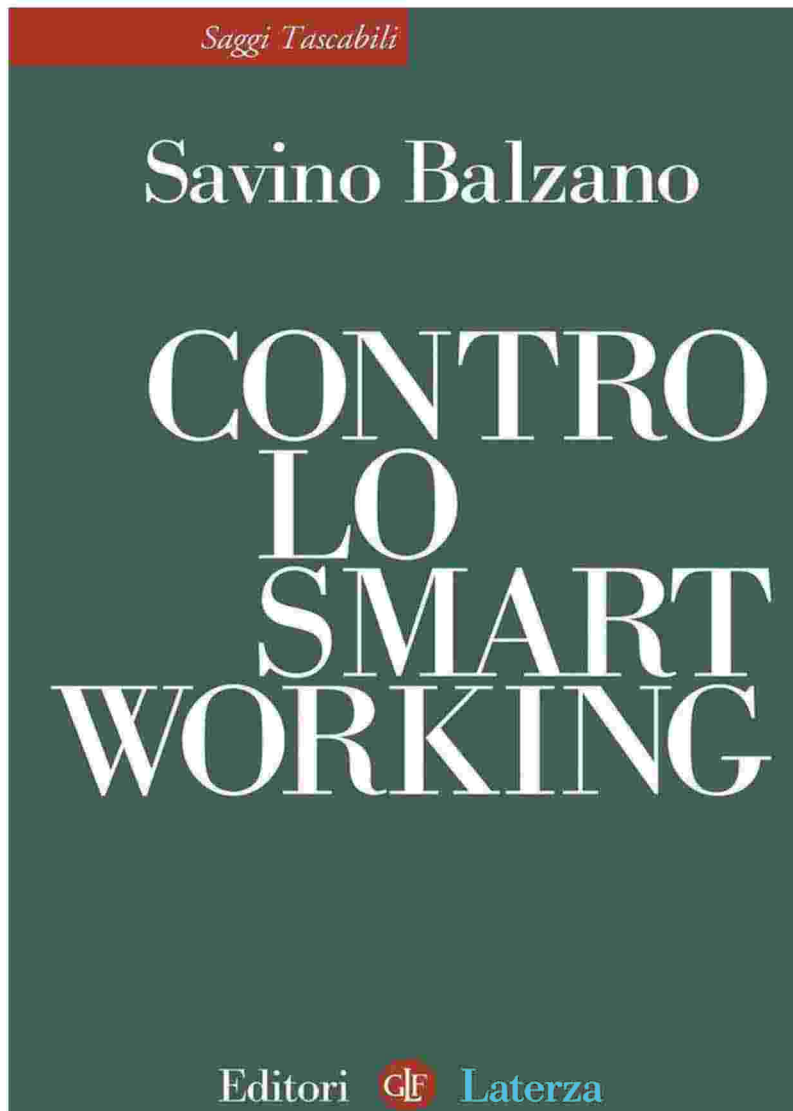
È su questo sfondo, descritto con rapidi ed efficaci tratti da Balzano, che si colloca l'attuale narrazione sulle magnifiche sorti e progressive dello smart working. Uno dei passaggi più seducenti di questa narrazione recita così: "Puoi lavorare dove vuoi e

quando vuoi, l'importante è il risultato." Alla fiaba Balzano contrappone la realtà. E la realtà dimostra che l'immagine del lavoratore in spiaggia sotto l'ombrellone a sbrigare pratiche d'ufficio col suo portatile va considerata una finzione pubblicitaria. E così come la finzione pubblicitaria ha come obiettivo il portafogli del consumatore e non la sua felicità, allo stesso modo l'esaltazione dello smart working di massa ha come obiettivo l'azzeramento del concetto di orario di lavoro e non un incremento del tempo libero. È già così nelle



multinazionali che con lo smart working e i dispositivi tecnologici vampirizzano la vita dei propri dipendenti. Si dirà: ma il contratto stabilirà il diritto alla disconnessione. Sì, sulla carta. Nella realtà non è e non sarà così. Facciamo un esempio. La pubblica amministrazione si accinge a reclutare alcune centinaia di migliaia di giovani con un contratto triennale. Se il capoufficio ti telefona quando in teoria non dovresti essere reperibile che fai? Non rispondi?

Con lo smart working di massa lo spazio-tempo all'interno del quale fino a ieri si strutturava la vita in fabbrica e in ufficio subisce una trasformazione che non migliora la condizione dei lavoratori. Già durante la pandemia abbiamo visto che stando a casa si lavora di più e si guadagna di meno. Ma a parte questo aspetto, Balzano fa notare quanto l'assenza di una sede di lavoro recida il valore più importante per la rivendicazione dei diritti: la solidarietà. Se non c'è solidarietà non c'è comunità. Se non c'è comunità non c'è protesta. Se non c'è protesta non c'è difesa dei diritti. Ecco perché potere economico, potere politico e potere mediatico hanno tutto l'interesse a spingere verso la massima estensione dello smart working. L'obiettivo è un mercato del lavoro trasfor-



mato in una sorta di far west dove vige la legge del più forte, ossia della proprietà. Più o meno il modello statunitense. Con lo smart working il metro di misura per valutare la capacità del dipendente è spostato dal tempo di lavoro al raggiungimento dell'obiettivo. Dinamica che ha come conseguenza necessaria l'implementazione di meccanismi di rilevazione quantitativa della prestazione esattamente come accade oggi col lavoro gestito dalle piattaforme digitali. Si tratta di un altro passo in avanti per separare la retribuzione dall'orario di lavoro. Il rischio è che poi si arrivi a gene-

ralizzare il cottimo: più lavori, più guadagni. Uno scenario di questo tipo favorisce la concorrenza spietata tra lavoratori e un aumento a dismisura dello stress da lavoro correlato. Se si aggiunge che lo smart working comporta una maggiore sorveglianza da parte della proprietà, la deresponsabilizzazione dell'impresa in materia di sicurezza e praticamente l'impossibilità di scioperare risulta chiaro quante incognite presenti lo smart working. Il merito del piccolo e prezioso libro di Balzano è quello di opporre alla narrazione dominante una riflessione critica di cui oggi si è persa l'abitudine.