

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 21 settembre 2020, n. 34

Sono i giuristi del lavoro a orientare oggi il dibattito pubblico sullo *smart working*. Ed è normale che sia così. Il confronto politico e sindacale è infatti tutto polarizzato sulla necessità o meno di una nuova regolamentazione della materia. La contrapposizione tra i due fronti è netta. Da un lato quanti temono una legge perché foriera di vincoli e rigidità che potrebbero frenare il definitivo radicamento di una modalità di lavoro accolta con una certa freddezza da sindacati e imprese prima dell'inaspettato e repentino boom causato dalla emergenza sanitaria da Covid-19. Dall'altro lato coloro che, forti di talune oggettive criticità emerse durante la fase di *lockdown*, reclamano ora tutele non contemplate dalla legislazione vigente o, comunque, non ancora pienamente effettive in assenza di un ampio e convinto rinvio alla contrattazione collettiva. È il caso del moderno diritto alla disconnessione disciplinato in modo debole, con un semplice e generico rinvio al solo accordo individuale, dalla legge del 2017.

Impostato in questi termini - e parlo da giuslavorista - il dibattito nostrano mostra tuttavia gravi limiti di comprensione delle sfide più radicali e profonde che lo *smart working* pone al nostro modo di concepire il lavoro e l'organizzazione di una intera società prima ancora che di ogni singola impresa o amministrazione pubblica. È l'ennesimo caso - più volte denunciato dal Sole 24 Ore - di cieca rincorsa alle regole in assenza cioè di una solida analisi sociale sottostante e di una visione della complessità delle trasformazioni del lavoro dotata di un maggiore spessore culturale prima ancora che progettuale. Come se, per la persona e per le strutture sociali dove si sviluppa la sua personalità, il lavoro fosse un mero fattore della produzione: un campo arido da arare unicamente a colpi di leggi o decreti e al più, per chi predilige una visione sussidiaria della regolazione, con piattaforme contrattuali e le relative vertenze sindacali.

Eppure le più moderne forme di lavoro da remoto, e la rivoluzione digitale che le favorisce e ne accompagna lo sviluppo, non si limitano a stravolgere mestieri, competenze e professionalità. Ad essere messe in discussione sono categorie concettuali (il posto di lavoro) e aggregazioni sociali (non solo le aziende, ma anche le aree urbane) che si collocano ben oltre la classica concezione individuale e anche collettiva dei rapporti di lavoro ereditata dal Novecento industriale. Non sarà certo la fine della fabbrica e dei luoghi di lavoro, almeno non lo sarà per alcuni mestieri, settori e comparti produttivi. Ma certamente la diffusione dello *smart working* è un forte segnale della disgregazione della grande invenzione del capitalismo moderno, quella del “mercato del tempo di lavoro”. Un mercato sostenuto da una precisa idea economicista di cosa sia «lavoro» (il «lavoro produttivo») e da relativi ruoli sociali fuori mercato, secondo una configurazione di genere ancora dura a tramontare nel nostro Paese, come il lavoro di cura e il redivivo lavoro casalingo che pongono poi quei problemi di conciliazione tra vita e lavoro che lo *smart working* si propone a parole di risolvere.

Troppo facile allora giocare sulle parole e sugli equivoci terminologici e pretendere di cancellare con una legge (quella sul «lavoro agile» del 2017) quegli ineludibili nodi culturali e sociali, prima ancora che giuridici e sindacali (pensiamo alle complesse problematiche di salute e sicurezza dei lavoratori), che sono ancora tutti sul tavolo e che in passato hanno drasticamente contenuto la diffusione del telelavoro. Espressione questa non a caso ancora utilizzata dalle istituzioni internazionali e dalla legislazione di tutti i principali ordinamenti nazionali che non conoscono l’italianissimo e furbesco *agile work* dove la parola «agile» non si può certo rendere con l’inglese *smart*. E questo perché il lavoro è «intelligente» per come viene fatto, per la sua produttività e qualità e per il grado di coinvolgimento del lavoratore, e non certo per il luogo fisico dove viene resa la prestazione di lavoro. Quello del lavoro intelligente è dunque un mercato delle competenze e delle professionalità e non il vecchio mercato del tempo di lavoro e delle qualifiche professionali che ancora governano le dinamiche dei nostri contratti nazionali di lavoro.

La riflessione giuridica - al pari di quella organizzativa - non è dunque di per sé sufficiente per comprendere problematiche e sfide che vanno oltre la ripartizione di diritti, obblighi e responsabilità tra le parti. Salvo non pensare (come in effetti propone una parte del sindacato) di trasporre meccanicamente, nel lavoro svolto da casa o per obiettivi, le

logiche e le regole che hanno retto per oltre un secolo il lavoro negli uffici e nelle fabbriche del Novecento. Come la buona letteratura sociologica – soprattutto francese – ha da tempo segnalato il problema del telelavoro – o *smart working* che dir si voglia – implica altre dimensioni accanto a quella contrattuale e lavoristica. E sono dimensioni importanti perché sono quelle che poi consentono di trovare soluzioni durature e sostenibili ai problemi sollevati dalle ricadute contrattuali che sono solo la punta di un iceberg ancora tutto da esplorare. Mi riferisco, da un lato, alla progressiva emersione di una idea del lavoro non solo come scambio economico (l'ora lavoro) ma come progetto di vita ed espressione della propria soggettività che è poi la vera chiave di volta per aggredire modernamente, fuori da vecchie logiche manageriali di comando e controllo, il nodo della produttività e della qualità del lavoro. E mi riferisco, dall'altro lato, al progetto politico di società entro cui collocare i processi economici e le relative scelte organizzative e manageriali. Perché inquadrare buona parte della vita lavorativa delle persone fuori dalle fabbriche e dagli uffici significa ripensare non solo gli spazi aziendali ma anche i centri delle città e le loro periferie, i trasporti, le forme di ristorazione organizzata, la scuola e i luoghi di formazione dei nostri giovani, la stessa concezione delle nostre case e dei luoghi di aggregazione sociale. Pensiamo, per fare solo un esempio, a cosa ha insegnato la dura lezione dello *smart working* imposto durante il *lockdown* per la popolazione lavorativa di genere femminile, per i *single*, per i giovani e per i lavoratori più anziani.

Solo una volta chiarito il modello di società ed economia desiderato sarà possibile affrontare il tema della riforma dei sistemi di protezione sociale e soprattutto quello di una moderna legislazione. Non tanto quella settoriale del del lavoro agile, l'intera normativa dei contratti di lavoro in generale superando una volta per tutte la persistente contrapposizione tra autonomi e subordinati che, per quanto confermata dall'ultima grande riforma del lavoro (il *Jobs Act*), è appunto espressione di un progetto politico o, meglio, di quell'ordine economico e sociale del Novecento che ancora blocca la rivoluzione del lavoro promessa dai fautori dello *smart working*.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 @MicheTiraboschi

*Pubblicato anche su *Il Sole 24 Ore* del 16 settembre 2020 col titolo *“Smart working. È una sfida radicale, non va affrontata solo a colpi di regole”*