



riceviamo e pubblichiamo

di **Alba Vastano**

da <http://www.blog-lavoroesalute.org>

Gli effetti nefasti della pandemia colpiscono duro in due direzioni. Quelle che sono le basi della vita: lavoro e salute. Sì, primum vivere, deinde philosophari. Se per philosophari, però, oggi, con la pandemia in corso, si voglia intendere una diversa accezione del termine, ovvero la sussistenza, forse, subito dopo l'assicurarsi il respiro occorrerebbe la garanzia di poter vivere avendo a disposizione l'essenziale. E se si vive e si produce in un paese in cui, già da molto, il lavoro, inteso come fonte di sopravvivenza, comprensivo della dignità del lavoratore, è messo a dura prova dalla modifica dell'art. 18 e dal Jobs act, oggi con la pandemia in atto e tutte le limitazioni che ne seguono, la situazione della maggior parte dei lavoratori è quantomeno drammatica. Oltre al rischio di contagio, c'è il rischio che 'finire sotto un ponte' sia una possibile realtà per una considerevole parte della popolazione lavoratrice, ridotta all'estremo disagio a causa della perdita o riduzione del lavoro. Fra la borsa e la vita non c'è da scegliere molto, perché senza vita non c'è borsa, ovvio. Ma è anche vero che senza borsa si può morire di stenti.

È vero il virus non è democratico, come si pensava nella primissima fase dell'epidemia. La pandemia non colpisce tutti e tutte nello stesso modo. Molti sono i privilegiati in questa spinosa storia che stiamo attraversando. Privilegiati perché possono curarsi e, quindi, tutelarsi di più. E così per la borsa, per pregressa situazione lavorativa che favorisce la possibilità di continuare ad avere un reddito, comunque vada. In realtà c'è una terza via che riguarda il lavoro e che permette di continuare a salvaguardare i due aspetti fondamentali, ma non è che un'opportunità occasionale di settore. La terza via consiste nella modalità, ormai usuale, di lavorare con mezzi

informatici in un posto diverso dal luogo del lavoro.

Luogo e postazione preferibili, ma non imposti: la propria abitazione che diventa il luogo di lavoro. È il cosiddetto lavoro agile. In realtà questa modalità non è proprio detto che debba avvenire fra le mura domestiche. Infatti si definisce lavoro agile e non lavoro da casa. Per quest'ultima modalità ci si riferisce più che altro al Telelavoro, che ha un paradigma diverso ed è stato legalizzato da un'altra legge che differisce dalla legge e dalla modalità dello smart working. Sarà il caso di chiarire le differenze di organizzazione, di gestione e quali i diritti del lavoratore e le competenze e i doveri del datore di lavoro nell'ambito delle leggi corrispondenti alle due modalità di lavoro a distanza citate.

Dal telelavoro allo smart working

Con la legge del 16 giugno 1998, n.191-art.4 'Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997,n.59, 15 maggio 1997, n.127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica'-(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.142 dl 20 giugno 1998) viene autorizzato il Telelavoro. Lo scopo è quello della razionalizzazione dei tempi di lavoro attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. I dipendenti di un'amministrazione, a parità di salario, effettuano la prestazione lavorativa in un luogo diverso da quello istituzionale. Le aziende che accolgono questa modalità, se il bilancio aziendale lo consente, forniscono ai lavoratori, decentrati in sede diversa dal posto di lavoro, gli strumenti informatici necessari e il collegamento telefonico necessario per svolgere l'attività concordata nel contratto d'impiego.

Dall'applicazione della legge, la formula del Telelavoro ha trovato terreno favorevole in molte aziende, con il consenso e del lavoratore dipendente e dei datori di lavoro, responsabili dell'organizzazione, della funzionalità, dell'efficienza del lavoro stesso e dei tempi prestabiliti dalle contrattazioni. In effetti i vantaggi ci sono e per il dipendente e per l'azienda. Risparmio economico e di tempo per abbattimento dei tempi morti per coprire la distanza lavoro/ casa. Pensiamo al pendolarismo che disumanizza la vita quotidiana del lavoratore. Flessibilità oraria e di spazi. Elemento essenziale è, chiaramente, la rete. Gli strumenti: un pc e una connessione.

Ricordando, inoltre, che questa formula non riguarda meramente il lavoratore aziendale, ma anche quello subordinato, parasubordinato o autonomo con le dovute differenze a seconda della categoria. È ovvio che solo il lavoratore autonomo può organizzare liberamente i suoi tempi di lavoro, mentre il subordinato svolge l'attività entro certi parametri di controllo del datore di lavoro. Infine il parasubordinato non essendo un dipendente, poiché generalmente lavora per una committente, non ha libertà di organizzare liberamente il suo lavoro.

Altra funzione, realizzazione e fattibilità ha lo 'smart working', la modalità di lavoro agile resa possibile dalla legge del 22 maggio 2017, n. 81 'Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato'. A differenza del telelavoro, con la formula lavoro in smart working (lavoro agile) il dipendente effettua la prestazione e decide i luoghi e i tempi di lavoro in totale autonomia. Non è fatto obbligo il mantenere una sede fissa, ma può prestare la sua opera in qualsiasi luogo, a patto che in quel luogo vi sia disponibile una connessione e abbia a disposizione un pc.

Importante ribadire le differenze fra le due modalità di lavoro a distanza, differenze che si sostanziano, quindi nel luogo e nell'orario di lavoro, pur avendo come attori i lavoratori con gli stessi contratti a tempo determinato o indeterminato, in versione full time o part time. Infine se ne può evincere che la formula di lavoro in smart working è un miglioramento della legge 191 del 1998, in quanto non pone limite all'organizzazione dei tempi e dei luoghi, rendendo tempi e luoghi di lavoro free. Unica condizione è riconducibile ai risultati della performance lavorativa, che deve rispettare le finalità e i termini concordati contrattualmente.

Eppure le regole da rispettare, oltre a dover produrre i risultati concertati, ci sono anche qui e, per ottimizzare il lavoro agile, devono essere rispettate e assicurate. Obbligo da parte del datore di lavoro di fornire informazioni aggiornate e dettagliate sul lavoro da svolgere. Collaborazione nello informarsi sistematicamente sugli aggiornamenti forniti, da parte del lavoratore. Copertura assicurativa fornita dall'azienda. Quest'ultima regola si applica con diversi criteri discutibili e sul filo di lana. C'è da dirlo. Ma, in linea di massima, la formula di lavoro smart working, con la stessa retribuzione percepita in presenza, si può dire una formula vantaggiosa e anche liberatoria dalle possibili forme di sudditanza dai vari capetti d'occasione che prendono forma nelle stanze del lavoro. L'altro aspetto, questa volta negativo del lavoro a distanza, attiene alla privazione della socialità e del confronto relazionale con i colleghi di lavoro.

Ma oggi come si vive lo smart working in tempi di pandemia?

Iniziamo a considerare che oggi, con il Covid in agguato, ogni passo che facciamo, ogni incontro, ogni interlocutore, nella percezione comune dell'andazzo delle cose, è un possibile untore e i luoghi di lavoro sono spesso intercettati come possibili focolai. Pertanto il trasferire il lavoro, quando si può, perché è già una non sottovalutabile possibilità il poterlo fare, dal luogo istituzionale in altra sede, più che offrire l'idea a cui si accennava di libertà da tempi e luoghi, è una scelta obbligata e non è sempre un pranzo di gala. Pensiamo ad una famiglia media: due genitori lavoratori in smart working o Dad, la didattica a distanza per i docenti (stesse formule, cambiano solo gli utenti), due figli studenti in Dad. Quattro postazioni di lavoro e studio per molte ore al giorno.

Il tutto, per dirla alla larga, in un appartamento di 70 mq (ndr, in realtà non è raro che siano 50 mq, specie in una metropoli). Parlano tutto il giorno con il pc, l'essenziale fra loro, i congiunti. Si rischia di diventare estranei e spesso insofferenti in casa. Al massimo con tutto quel continuo vociare, che non è il raccontarsi le cose di famiglia, ma si sta parlando ad altri e ad alta voce, può accadere il miracolo che subentri negli iperconnessi uno spirito di caritatevole sopportazione umana. Oppure si può rischiare di impazzire, specie se si è soli in casa, senza mai vedere anima viva. Si lavora in smart working h.24 e si interloquisce da mesi solo tramite un pc.

Un momento, c'è di peggio. C'è chi ha perso il lavoro perché l'azienda ha chiuso i battenti. C'è chi non riceve da mesi la cassa integrazione e non sa come pagare le utenze e fare la spesa. Ci sono gli anziani, isolati che non ricevono alcun aiuto dai servizi sociali. C'è la rabbia che si converte in odio verso le istituzioni, verso la politica tutta, verso il governo all included. C'è un popolo sfinito che si sente abbandonato dallo Stato, dal Paese dove ha sempre lavorato e pagato le tasse. Allora è possibile che quelle persone, avviliti, terrorizzate, lasciate sole, inizino

a provare una rabbia che si tramuta in odio sociale. E queste persone che sono le nostre persone di sempre, della normalità, le nostre collettività, i nostri amici, i nostri cari, i nostri compagni e le nostre compagne, anche quelli che sono stati sempre dalla stessa parte, dalla nostra parte, può accadere che inizino a sballare, a trovare ovunque nemici e inizino a negare tutto, anche la realtà, anche il virus, arrivando a pensarlo un pretestuoso strumento per toglierci la libertà da parte dei nemici di classe.

Ed è possibile che su questa umanità così duramente colpita cavalchi l'onda nera degli infiltrati, dei venditori di odio a prezzo scontato, abbordabilissimi, in quanto parassiti. Forse è questo il pericolo maggiore che stiamo correndo. La perdita dell'umanità e della ragionevolezza. La rabbia senza una direzione, a la sans facon, scatenata dalla paura del presente, non più del futuro. Paura che si trasforma in odio verso il nemico sbagliato. Perché il nemico n.1 oggi è invisibile ed è il virus. A questo diavolo inanimato si affiancano gli odiatori seriali, i politicanti infami che sulla paura e sulle fragilità costruiscono il loro miserabile potere. Da questi due virus dobbiamo prendere assolutamente le distanze.

Resilienza e...Stay human.