

Il lavoro del futuro

LE OFFICINE CONTRO



LO SFRUTTAMENTO

LO SMARTWORKING HA SIGNIFICATO PER MOLTI PIÙ ORE DI ATTIVITÀ, STRESS E NESSUN POTERE CONTRATTUALE. PER REAGIRE C'È UNA TERZA VIA: LUOGHI TRA STUDIO, SOCIALITÀ E LAVORO

DI GLORIA RIVA

Roma, quartiere Esquilino, via di Santa Croce in Gerusalemme. Allo Spin Time sta per aprire la prima Officina territoriale della capitale. I colori, le luci, gli spazi e la disposizione dei tavoli farebbero pensare a un normale coworking, 200 metri quadri dove ogni monade-lavoratrice potrà connettersi per produrre - indipendentemente dai vicini di scrivania - un pezzetto di sviluppo economico utile al paese. Ma l'Officina è più ambiziosa: «Ci lavoreranno esperti della rigenerazione urbana, architetti, sociologi, antropologi, economisti, operatori sociali. Non ci limitiamo a offrire una connessione veloce, ma vogliamo favorire il dialogo fra le professionalità per una cresciuta più armoniosa dei quartieri, creare nuova coscienza collettiva, ridurre la distanza siderale tra luoghi di vita e lavoro, ridistribuire la ricchezza in modo equo», dice Chiara Cacciotti di Spin Time, il palazzo occupato salvato nel 2019 dall'elemosiniere del Papa. L'esperimento di Spin Time non è il solo. Stanno sorgendo Officine di Territorio anche in Friuli Venezia Giulia, a Nuoro, Napoli e Milano, ciascuna con una specifica declinazione in base alle esigenze locali. In Friuli le Officine sono un ponte fra talenti e botteghe, per renderle più digitali e tecnologiche, mentre il comune di Nuoro ha programmato il lancio di 19 officine nei comuni

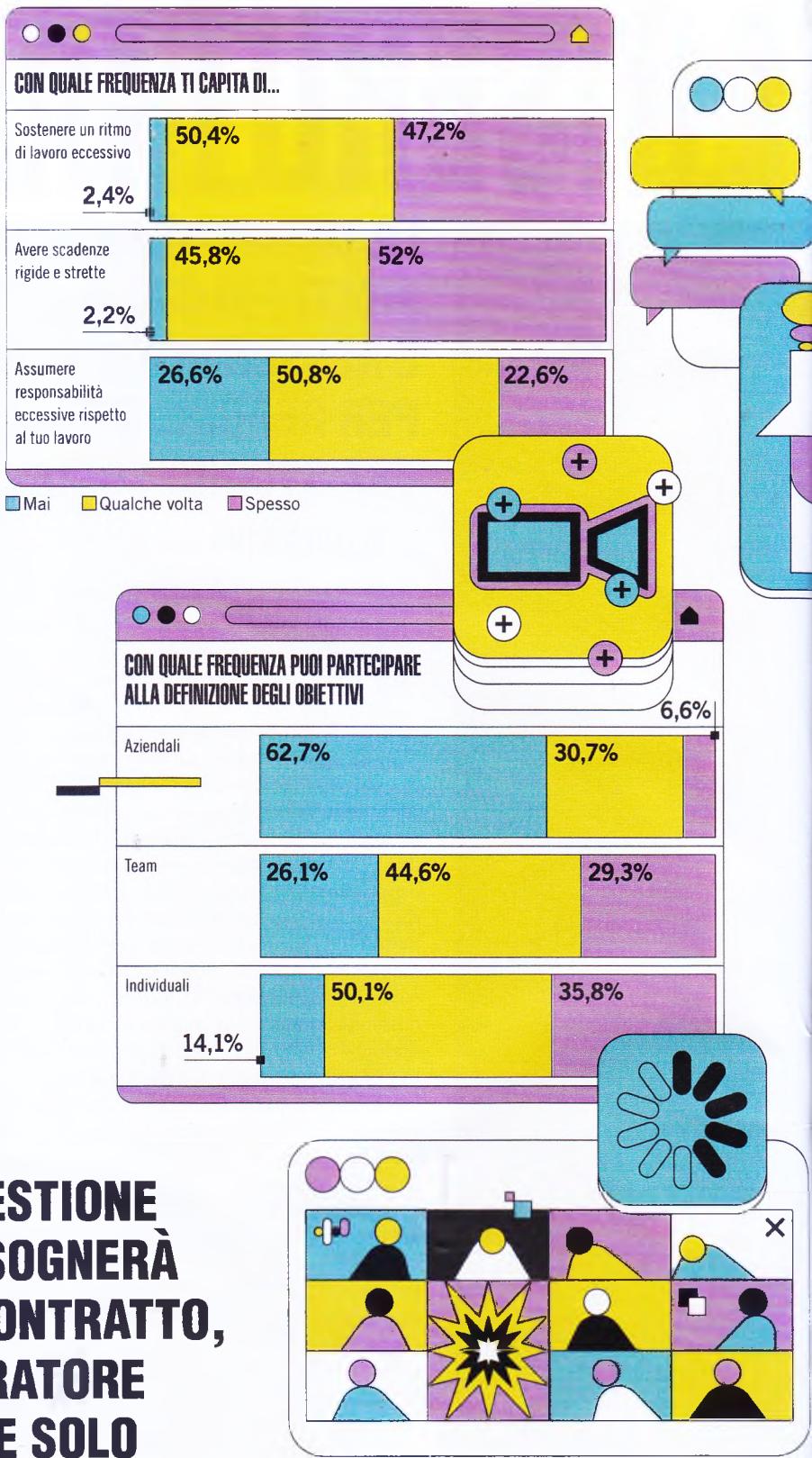
ni della Barbagia, che si estende sui fianchi del Gennargentu, per offrire luoghi di studio, lavoro e socialità, così da favorire il ripopolamento. A Napoli sono sorte venti Officine per contrastare la dispersione scolastica e il disagio giovanile portato dalla didattica a distanza, mentre a Milano la prima Officina verrà creata nel quartiere Rogoredo, grazie alla collaborazione fra la cooperativa Ecopolis e il Caf della Cgil, e offrirà servizi ai freelance, ma anche ai rider e agli studenti. Tutte le Officine nascono per creare una terza via, oltre la dicotomia lavoro da casa o in ufficio e far emergere una collettiva e rinata coscienza di classe.

«Che è indispensabile per frenare gli effetti collaterali dello smart working», spiega Matteo Gaddi, ricercatore della Fondazione Claudio Sabattini. Gaddi ha da poco concluso un'indagine su 3.200 lavoratori in smart working a un anno di distanza dall'inizio della pandemia. Dall'indagine emerge che il 45,6 per cento degli intervistati non può negoziare individualmente gli obiettivi di lavoro e per il 53 per cento è impossibile mettere in discussione i carichi di attività. Per un altro 52 per cento le scadenze sono diventate più rigide e strette e quasi la metà dichiara di sostenere un ritmo eccessivo. Due su cinque hanno iniziato ad accusare problemi muscolo scheletrici, il 26 per cento soffre di burnout o insonnia. Il 50 per cento sostiene di non effettuare pause di →

Il lavoro del futuro

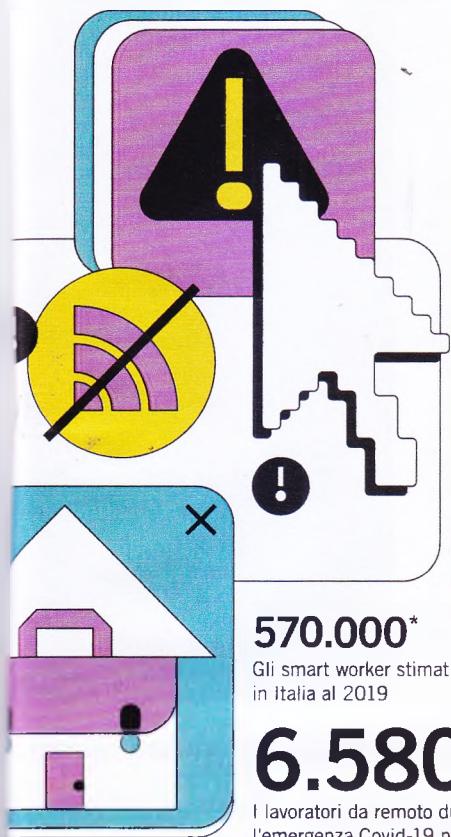
→ alcun tipo e per oltre il 78 per cento la giornata lavorativa si è allungata. Infine nel 93 per cento dei casi il surplus di attività non viene retribuito: «E addio straordinario. Le ore di lavoro non pagato portano l'azienda a esaltare lo smart working come acceleratore di produttività. Abbiamo calcolato che le persone intervistate offrono ogni settimana 8.268 ore gratuite, che equivalrebbero a 207 nuovi posti di lavoro. Insomma, c'è un bel risparmio per l'azienda», dice Gaddi, che continua: «L'avvento dello smart working ha scardinato il tradizionale paradigma su cui si è sempre basato il contratto di lavoro: ovvero il tempo. Il nuovo mondo del lavoro non si basa più sulle ore prestate a un'azienda in cambio del salario, bensì sul raggiungimento di obiettivi, che tuttavia - nella stragrande maggioranza dei casi - vengono imposti e non condivisi. Si rischia di scivolare velocemente verso un ritorno al cottimo».

Lo smart working, presente in Italia da un decennio, è stato istituito nel 2017 con la Legge 81, si tratta di un accordo individuale fra dipendente e datore di lavoro per stabilire in autonomia quando e dove lavorare, a parità di retribuzione e carriera. Con il primo decreto emergenziale del marzo scorso il legislatore ha permesso a tutte le aziende di applicare lo smart working in modo semplificato senza sottoscrivere l'accordo con i dipendenti: «Lo smart working ai tempi del Covid-19 è diverso da quello introdotto nella Legge 81 perché, per evitare gli assembramenti, è l'azienda a stabile quando il dipendente può recarsi in ufficio», spiega Mariano Corso, responsabile dell'Osservatorio Smart working del Politecnico di Milano, che prosegue: «A dicembre scadrà l'ultima proroga allo smart working e allora le aziende dovranno sedersi al tavolo →



PRESTO FINIRÀ LA GESTIONE IN EMERGENZA. E BISOGNERÀ INNOVARE I TIPI DI CONTRATTO, ALTRIMENTI IL LAVORATORE RISCHIA DI RIMANERE SOLO

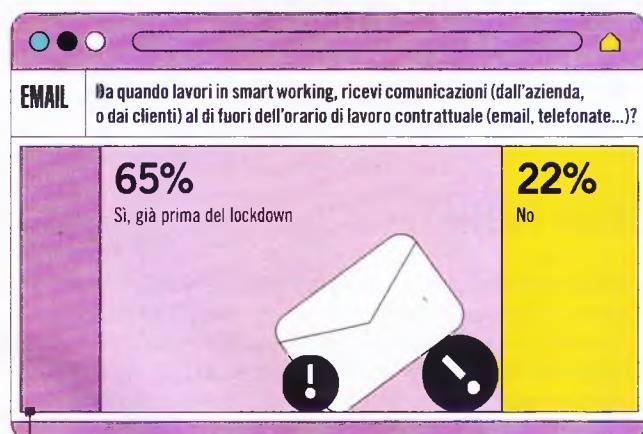
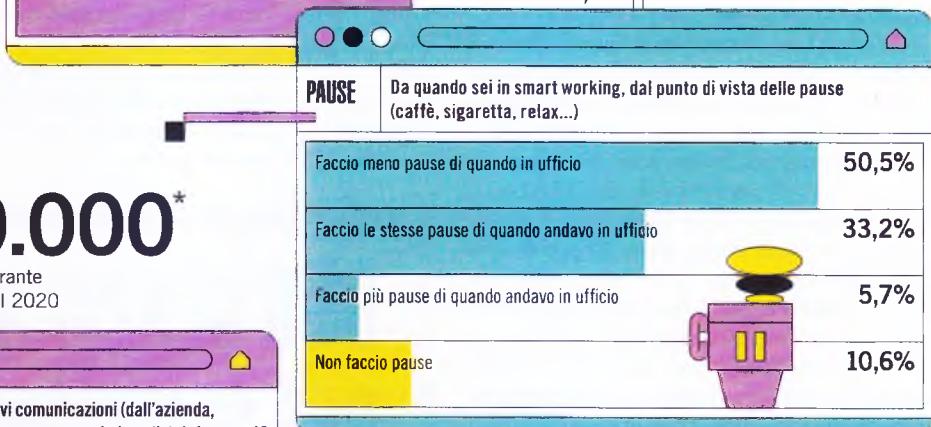
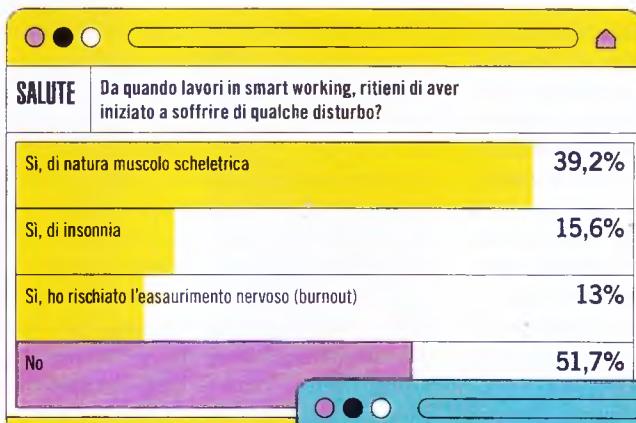
Prima Pagina



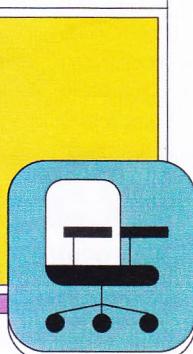
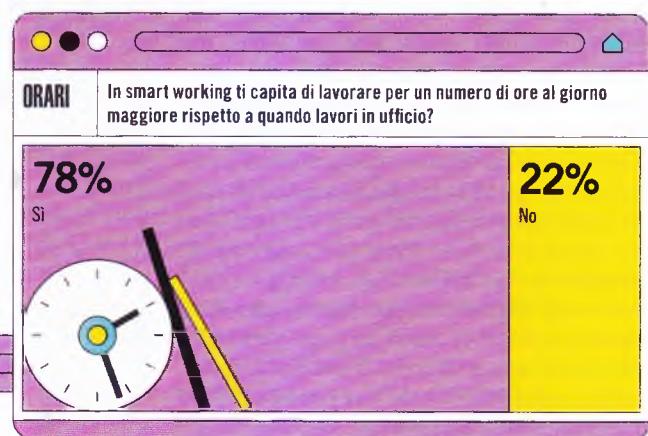
570.000*
Gli smart worker stimati
in Italia al 2019

6.580.000*

I lavoratori da remoto durante
l'emergenza Covid-19 nel 2020



13%
Sì



LE AZIENDE E GLI SPAZI FISICI

51%*

Delle grandi imprese
sta valutando
di riprogettare
i propri spazi fisici

29%	Differenziarli
12%	Ampliarli
10%	Ridurli
38%	Cambierà solo le regole di utilizzo
11%	Non modificherà

Fonte: Fondazione Sabattini, indagine Lo Smartworking ai tempi del Covid-19. Infografica: Mistaker

*Fonte: Osservatorio Smartworking Politecnico di Milano (su 570.000; 6.580.000; Le aziende e gli spazi fisici)

Il lavoro del futuro

→ con i dipendenti per definire gli accordi individuali. Le imprese farebbero bene ad anticipare quella scadenza, preparandosi a definire le nuove modalità di lavoro post-covid». L'Osservatorio del Politecnico stima che cinque milioni e mezzo di lavoratori continueranno a lavorare da remoto in media 2,7 giorni a settimana: «Sono per lo più dipendenti pubblici o di grandi imprese, mentre quelli delle Pmi faticano ad accedervi perché scontano problemi organizzativi, manageriali o l'assenza di digitalizzazione dei processi», stima Corso.

Non appena l'emergenza finirà, verrà al pettine l'intricato nodo della contrattazione. Da un lato i giuslavoristi ritengono indispensabile regolare lo smart working all'interno del contratto nazionale di lavoro - assimilandolo al part-time o al telelavoro -, perché una negoziazione fra azienda e singolo dipendente mette quest'ultimo in una posizione di debolezza, dall'altro economisti ed esperti credono che il lavoro del futuro non potrà essere incasellato nelle rigide norme dei contratti nazionali: «È un errore ritenere lo smart working uno strumento di conciliazione, perché rischia di trasformarlo in una gabbia in cui rinchiudere, ad esempio, donne con figli e pendolari, discriminandoli in termini di carriera. Al contrario lo smart working è un nuovo modello di lavoro basato su performance e merito». E qui ci si avvicina pericolosamente alla parola cottimo: «E se la chiamassimo relazione professionale farebbe meno paura? Posto che lo smart working non consente di penalizzare la retribuzione, è giunto il momento di rivedere alcuni istituti che non hanno più senso, come i permessi retribuiti e il lavoro straordinario. Dobbiamo riscrivere le regole del lavoro per passare da un modello fordista-taylorista da catena di montaggio, in cui un rapporto di lavoro è basato sullo scambio di tempo e obbedienza con il denaro, a un accordo in cui si ricompensi il merito e la creazione di valore».

Da qui l'urgenza di creare una nuova coscienza di classe, perché i singoli dipendenti non si sentano schiacciati dalle decisioni dell'azienda e intrappolati nel vecchio modello salariale. Le Officine Territoriali sono una proposta avanzata dal Forum Disuguaglianze e Diversità insieme al Centro per la Riforma dello Stato: «Che non vuol

dire creare dei coworking, ma mettere insieme diverse categorie di lavoratori e smontare le radicate caricature di lavoratori statali poco produttivi, privati garantiti, autonomi evasori fiscali e freelance dediti a lavori marginali. Offrendo loro un luogo di lavoro comune, si avrà uno scambio di competenze e un confronto aperto per discutere di nuovi diritti e doveri, visto che presto tutti saranno accomunati dal fatto che la loro attività sarà scandita da piattaforme digitali che ne determinano ritmi, premi, incentivi e penalità. Dall'unione di questa ritrovata classe sociale può venire un innovativo modello di contrazione», dice Piero De Chiara, ex consigliere AgCom e partner del Forum Disuguaglianze e Diversità. I primi esperimenti di Officine



UNO SPAZIO NUOVO PER SFUGGIRE ALLE APP

DI GIULIO DE PETRA*

Se guardiamo al lavoro, i mesi della pandemia non hanno fatto altro che accelerare drasticamente fenomeni e tendenze già presenti.

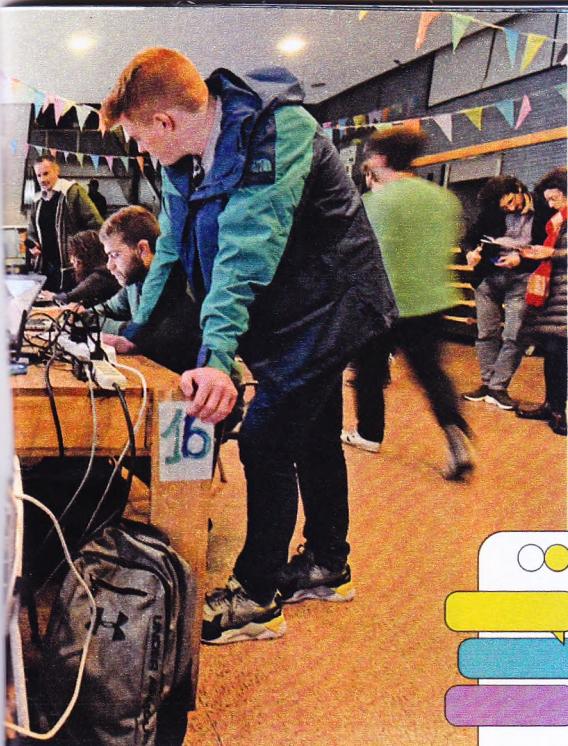
Pensiamo, ad esempio, alle mille professioni già organizzate mediante piattaforme digitali, della consegna di beni per conto terzi, agli operatori dei magazzini e-commerce. Erano attività quasi invisibili, ci si occupava di loro quasi solo per curiosità sociologica. Ora sono entrate a pieno titolo tra le occupazioni essenziali, perché hanno consentito di continuare a vivere durante i mesi dell'isolamento sociale. Le prime lotte che li riguardano, dalla richiesta di contratto per i rider, alle pari condizioni per gli operatori della logistica, oggi fanno notizia. C'è un indispensabile sottobosco di "lavori", organizzati intorno a grandi piattaforme di intermediazione digitale. Sono attività estremamente parcellizzate, che servono anche ad

addestrare i sistemi di apprendimento automatico di ciò che viene presentato come il prodigioso prodotto dell'intelligenza artificiale.

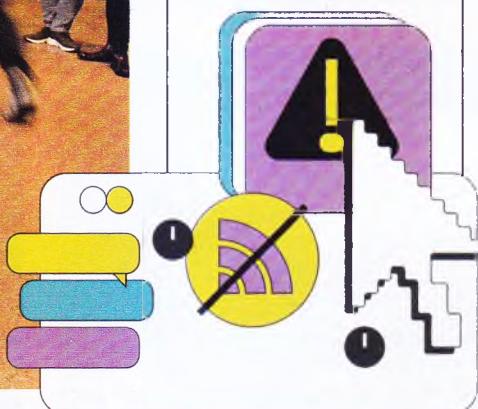
Ma l'accelerazione non ha riguardato soltanto la galassia del precariato che si presenta come lavoro apparentemente indipendente. Ha riguardato anche



Prima Pagina



Roma. L'ex palazzo Inpdap di via Santa Croce in Gerusalemme oggi sede di Spin Time



ne Territoriali sono il frutto del lavoro congiunto di amministrazioni locali, operatori economici e cittadinanza attiva perché, come spiega Carlo Cellamare, docente di Urbanistica all'Università la Sapienza, «non bastano le micro iniziative locali, serve un piano complessivo per attivare economie di sviluppo locale, così da sostenere la rinascita di periferie e aree interne. Le amministrazioni locali possono lanciare bandi e agganciare finanziamenti nazionali o europei, gli operatori economici possono dare gambe al progetto rendendoli sostenibili nel lungo periodo, mentre la cittadinanza attiva può capire come modellare le Officine rispetto ai bisogni delle comunità locali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

una grande parte dell'occupazione dipendente con l'esplosione quantitativa del "lavoro da remoto".

Anche in questo caso si tratta di un cambiamento dei luoghi e tempi di attività che era già in atto. Il modello fondato su fabbriche e uffici era già in forte tensione tra la spinta centrifuga verso il lavoro individualizzato su domanda e quella centripeta che concentra innovazione e potenza di calcolo al centro dell'organizzazione di impresa.

Da molti mesi ogni impresa sta valutando l'alternativa tra tornare al modello precedente o adottare stabilmente l'attività da remoto.

Questa decisione può essere presentata anche come risposta a una esigenza del singolo lavoratore, sedotto dalla apparente maggiore autonomia e flessibilità. In realtà si tratta di una accelerazione di processi di esternalizzazione e individualizzazione già presenti e resi possibili da un diverso e più intenso utilizzo delle tecnologie digitali.

Elemento caratterizzante di questa riorganizzazione è che le tradizionali forme di controllo sul lavoro - dall'assegnazione dei compiti, alle modalità di esecuzione delle attività e al controllo delle prestazioni - sono affidate a dispositivi digitali del tutto analoghi a quelli utilizzati dalle grandi piattaforme di intermediazione digitale dei "lavoretti".

Anche l'organizzazione delle cooperative viene incorporata nel dispositivo digitale, che diventa l'intermediario non solo tra chi lavora e i sistemi aziendali, ma anche con gli altri lavoratori che con lui sono chiamati a cooperare.

Contro questa "solitudine" serve la capacità di immaginare e organizzare nuovi spazi di lavoro che aiutino a unificare ciò che appare estremamente individualizzato, ma che ha alla base una nuova e inedita uniformità nella forma e nelle condizioni del lavoro.

Occorre progettare e introdurre una terza possibilità tra occupazione in azienda e da casa, un luogo comune dove possano adoperarsi tutti coloro che s'affaccendano da remoto, e non vogliono (o non possono) utilizzare a tale scopo la propria casa. Non semplici coworking, come già esistono in molte città, ma luoghi dove siano possibili processi di ricomposizione sociale, perché lavorare in sicurezza accanto ad altri impegnati nella stessa forma di lavoro è la condizione di partenza per non sentirsi individui isolati nei confronti dell'azienda (e della piattaforma di controllo), ma parte di una comunità che pratica la stessa esperienza professionale a distanza, con caratteristiche e bisogni analoghi.

L'obiettivo è favorire una ricomposizione più ampia, che è quella tra lavoro dipendente e autonomo, qui accomunati da una stessa forma di prestazione, capace di svelare la falsa autonomia del freelance e la falsa sicurezza del lavoro dipendente. Operare in uno spazio dove siano presenti non solo connessioni verticali con le piattaforme digitali, ma anche scambi orizzontali con le altre persone può consentire forme efficaci di reciproca formazione. Questa formazione orizzontale potrà riguardare non solo le modalità di utilizzo dei dispositivi digitali, ma anche il reciproco riconoscimento come lavoratore da remoto, la crescita di consapevolezza sulla propria condizione di vita e di lavoro, la capacità di immaginare e praticare nuove forme di negoziazione.

È in questa condivisione di spazi professionali che il lavoro ha costruito la coscienza della propria funzione sociale e politica. Oggi che all'occupazione viene sottratto il luogo in cui riconoscersi reciprocamente occorre intenzionalmente progettare e organizzare altrove questa possibilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*Centro per la Riforma dello Stato e Forum Disuguaglianze e Diversità