

Controlli e orari folli: nel privato lo smart working resta selvaggio

FINE EMERGENZA Il lavoro agile è rimasto una giungla. Solo le grandi aziende si sono organizzate: e infatti lo useranno ancora a lungo

In stand by
Dieci disegni
di legge fermi
I prossimi mesi
saranno decisivi

» Luciano Cerasa

“**D**al lockdown in poi lavoro da casa per periodi di una settimana, la turnazione scatta quando le persone in ufficio superano le presenze ammesse dal protocollo anti-Covid. Per me è cambiato poco e in meglio. L'orario è lo stesso, dalle 8:20 alle 16:35, ma è più facile portare i figli a scuola o in palestra, il tragitto è più breve. Dalla direzione mi rigirano le richieste dei clienti ai quali rispondo tramite Pec, come facevo in ufficio. Se ci allontaniamo dal domicilio comunicato come sede di lavoro dobbiamo chiedere un permesso e niente buoni pasto”. Rossana racconta così la sua giornata da *smart worker*. Impiegata in un grande gruppo bancario da 17 anni, fa parte di quell'80% di dipendenti del settore del credito, su un totale di 310mila, coinvolti in questo gigantesco esperimento di massa, forzato e senza precedenti, di immissione nel cosiddetto “lavoro agile”, come viene definito nei contratti di lavoro.

NEL SETTORE bancario le agenzie sono state sempre aperte, mentre nelle direzioni generali si sono raggiunte punte di lavoro da remoto del 95%. Da settembre la percentuale è scesa al 50% e si lavora sulla base di protocolli sindacali che concedono alle banche

una deroga rispetto al contratto rinnovato a fine 2019, per il quale il telelavoro può essere praticato al massimo 10 giorni al mese e su base volontaria. “Al termine dello stato di emergenza fissato al 31 dicembre 2021 si deve tornare al contratto”, avverte il segretario generale della **Fabi**, il sindacato di categoria più rappresentativo, Lando Maria Sileoni. “Il post Covid deve essere

strettamente regolamentato – spiega – lo *smart working* selvaggio comporta effetti collaterali che nel medio periodo sono rischiosi: il distanziamento dal management, l'isolamento, la perdita di contatto con gli altri colleghi, e soprattutto il rischio di esternalizzazioni, anticamera di tagli all'occupazione”.

Secondo la definizione dell'Osservatorio del Politecnico di Milano lo *smart working* è “una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati”. In effetti nel periodo della pandemia il 97% delle grandi aziende italiane e il 58% delle piccole hanno adottato forme di telelavoro. Ma non è affatto scontato che i 6,8 milioni italiani costretti a lavorare a casa abbiano acquistato tutti il felice status professionale di “*smart worker*”, delineato dal Politecnico. Anzi.

Siamo in piena stagione di rinnovi contrattuali e già gli accordi nazionali dei meccanici, dei chimici, dei tessili hanno messo qualche paletto. Ora tocca ai quasi 3,5 milioni di lavoratori del terziario e dell'artigianato, settori polverizzati dove si rischia di traghettare nel

post-pandemia le nuove pratiche di sfruttamento del lavoro emerse nell'emergenza sanitaria. Controllo a distanza dell'attività sul computer, soprattutto nel settore della consulenza informatica, orari di lavoro ben oltre le 8 ore giornaliere senza il rispetto di pause e riposi settimanali e la piaga del lavoro nero, sono fenomeni che si sono allargati sotto la coperta della prestazione a domicilio. “Durante la pandemia le uniche situazioni regolamentate le abbiamo viste nei grandi gruppi, manca un accordo generale per stabilire dei criteri minimi”, rileva Tania Scacchetti della segreteria confederale della Cgil.

In Parlamento sono in attesa di esame 10 proposte di legge in materia e i prossimi due saranno decisivi. “Abbiamo riscontrato che così come è stata applicata è una modalità di lavoro tendenzialmente sgradita ai lavoratori – prosegue Sacchetti – occorre fissare dei criteri per evitare gli abusi e rispettare i diritti alla sospensione della reperibilità, alla privacy, a un ambiente idoneo, alla strumentazione fornita dall'azienda, senza penalizzazioni economiche e dando la priorità a chi ha figli piccoli e familiari con disabilità”.

Intanto i grandi gruppi, che hanno colto appieno le opportunità di riassetto organizzativo offerto dalla pandemia, si attrezzano per consolidarle nel dopo emergenza. Enel ha appena consentito ai circa 15mila gli addetti che da marzo 2020 hanno lavorato in maniera continuativa da casa di ricominciare in presenza su base volontaria. “In questa fase, ciascuna unità operativa potrà decidere se lavorare nella propria sede di lavoro abituale o continuare da remoto – spiegano da



Superficie 49 %

Enel - chi non dovesse disporre del Green Pass potrà continuare a lavorare da remoto”.

TIM HA PREVISTO la riapertura delle sedi con un graduale e volontario rientro in “desk sharing”, che in una prima fase prevede un giorno a settimana o una settimana al mese. Sono 36mila, su 42mila, i dipendenti oggi in remoto. Per il futuro il nuovo modello organizzativo prevede due modalità a seconda dei ruoli: due giorni di lavoro da remoto e tre presso la sede per settimana o l’alternanza settimanale del lavoro da remoto e in sede, “garantendo sempre il diritto alla disconnessione”.

In Poste Italiane il lavoro da casa ha riguardato circa 16 mila dei 123 mila dipendenti, nelle strutture centrali e territoriali: personale di staff, supporto, backoffice e contact center. “Si lavora per obiettivi e si favorisce la conciliazione delle esigenze personali con quelle professionali” garantiscono dalla direzione. Oggi lo “smart worker” delle Poste può connettersi sia dal proprio domicilio che da un’altra sede comunicandolo, a condizione che non sia un luogo aperto al pubblico e che la privacy sia garantita. L’idea è di mantenere lo smart working per tutte le attività che lo consentono.

**Ora abbiamo
bisogno
di capire come
utilizzarlo dopo
l’impennata
pandemica**

Il ministro Orlando

**SI “STUDIA”
ANCORA
PER LE NORME**

NON HA LINEE guida, che invece saranno stabilite per i controlli del Green pass: il lavoro agile dovrà essere regolato prima della scadenza della deroga alla normativa (31 dicembre). “Ci sarà o un eventuale intervento normativo o un accordo quadro tra le parti sociali che è la via che auspico”, ha detto ieri il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, al termine del Consiglio dei ministri che ha esteso a tutti i lavoratori, nel pubblico e nel privato, l’obbligo di Green pass



17 mesi dopo
Lavoratori
in remoto
e operai nello
stabilimento
Stellantis a
Chieti LAPRESSE