**All’interno della crisi di sistema e nell’accelerazione dei processi tecnologici di innovazione, lo “Smartworking” come nuova forma del lavoro.**

**Intervento di Stefano Zai - seminario USB di formazione- 9 luglio 2020. “*Lavoro in remoto: dal telelavoro allo Smartworking, l’organizzazione e la tutela delle lavoratrici in remoto*”.**

La crisi legata alla pandemia del Covid-19 mostra come il sistema economico, per meglio dire il modo di produzione capitalistico ed in particolare il modello occidentale, è in crisi da sovra-produzione in modo strutturale. Crisi che affonda le sue radici nella storia recente, dagli anni ’70, a cui il sistema cerca di porre rimedio trovando nuove forme di valorizzazione e profitto - ad esempio la finanziarizzazione - ma ad ogni intoppo (definiamo così la pandemia per capirsi) la realtà torna a galla e mostra tutta la gravità del problema strutturale, ossia il perdura della crisi da sovra-produzione.

Questo tipo di situazione produce, ogni volta anche se con caratteristiche differenti, un’accelerazione dei processi che erano in corso e che modificano e impattano l’economia reale, cioè dal nostro punto di vista di lavoratori e lavoratrici, impattano diritti, salario e forme del lavoro. Anche questa volta non fa eccezione e l’intenso utilizzo (certo anche per motivi oggettivi e importanti legati alla distanziazione fisica delle persone come elemento di prevenzione alla diffusione del virus) dello Smartworking[[1]](#footnote-1) fatto durante la pandemia è li a dimostrarci che c’è stata un’accelerazione dei processi legati al cambiamento delle forme lavoro e dell’organizzazione del lavoro, un fenomeno - nel mondo delle aziende e del lavoro privato - ormai in corso da molti anni nel nostro Paese.

Infatti, lo “Smartworking” come forma ed organizzazione del lavoro, si instaura e rappresenta a pieno processo più ampi e strutturali in corso che possiamo riassumere in:

* cambiamento delle forme lavoro e della figura del lavoratore per come l’abbiamo interpretato e conosciuto fino ad oggi
* digitalizzazione dei processi lavorativi all’interno della quarta rivoluzione industriale: Industry 4.0

Partiamo dal primo aspetto.

Il concetto fondamentale di questa trasformazione del lavoro e delle sue forme, nonché dell’organizzazione del lavoro, è la conversione della figura del lavoratore per come l’abbiamo conosciuta, dall’essere tale, ad essere collaboratore o per come sono stati definiti in uno studio promosso da Federmeccanica nel 2016 estremamente chiaro da questo punto di vista, all’essere Lavoratori Imprenditivi. Lo studio stesso si intitola e non lascia margine d’interpretazioni, “Lavoratori imprenditivi 4.0, il lavoro nell’epoca della quarta rivoluzione industriale”, di cui riporto un passo estremamente significativo: “*La prevalenza non solo dai cosiddetti lavoratori della conoscenza, ma anche da chi opera in team, in gruppo di lavoro dove si sviluppano competenza diversificate. Dove la dimensione manuale si confonde e s’interseca con quella intellettuale. E viceversa, al punto che le due categorie classiche intellettuale e manuale perdono di valore euristico. Dobbiamo considerale i lavoratori, al plurale appunto. […] L’autonomia, tipica dell’imprenditore, si sposa con l’essere alle dipendenze, condizione tipica del lavoratore. Ecco allora che abbiamo a che fare con lavoratori imprenditivi, lavoratori che sviluppano caratteristiche più del lavoro autonomo, grazie anche alle nuove tecnologie introdotte dalla quarta rivoluzione industriale*.”

Una conversione che passa attraverso molteplici e differenti aspetti che già sono in corso, tra cui vale la pena evidenziare:

* Una diversa concezione del luogo di lavoro[[2]](#footnote-2), dove dalla la fabbrica-formicaio (cioè la fabbrica del modello fordista, quella conosciuta nel nostro recente passa industriale e che persiste come tale nell’immaginario collettivo) si contrappone e si sviluppa a quella della fabbrica-laboratorio in cui le “*differenti componenti del lavoro, si mescolano e si sovrappongono nello stesso ambiente impollinandosi a vicenda di idee*”[[3]](#footnote-3). Il lavoro non deve più essere un posto ma un flusso, un’attività che può essere realizzata in posti diversi. La trasformazione si vede in molte fabbriche e uffici, che non hanno più spazi preassegnati per le singole persone, ma solo ambienti “liquidi” all’interno dei quali i gruppi si associano sulla base dell’agenda del giorno: quale prodotto deve essere realizzato, quale progetto deve essere seguito, quale obiettivo deve essere raggiunto. Questi spazi sono appunto definiti di “coworking”, ma addirittura grazie all’esperienza realizzata nel “lockdown” si va già oltre, considerando lo spazio familiare di casa come un luogo dove ognuno realizza in modo autonomo e responsabile la propria attività, trasformando lo spazio domestico in uno spazio lavorativo-domestico definibile come “maker space”, spazio del fare[[4]](#footnote-4). Da ciò si comprende immediatamente come tempo di vita e tempo di lavoro diventino in tendenza indistinguibili, alla faccia della maggiore conciliazione tra il lavoro e la vita, in quanto il primo collassa e fagocita inevitabilmente nel secondo.

Infojobs, Politecnico di Milano, Sole 24 ore, da una ricerca svolta su un campione di lavoratori in “Smartworking” durante il “lockdown” è emerso che il 23% degli intervistati non riusciva a staccare dal lavoro, il 5% fa fatica ad organizzare il proprio tempo e il 7% trova complesso gestire e pianificare il lavoro.

* Le relazioni gerarchiche sembrano scomparire, trasformandosi da “verticali” a “collaborazioni orizzontali”, il tutto a spingere i lavoratori a percepirsi come imprenditori, cosa che non sono perché non detengono i mezzi produttivi e in realtà non partecipano al profitto perché di fatto continuano a percepire un salario, dipendenti o “finte partite IVA” che siano.
* Il lavoro e il salario sono sempre più indirizzati al risultato, il salario va a diminuire e viene elargito come premio del risultato al raggiungimento del “task” (compito, cosa che lo fa apparire come ritorno di un investimento), trasferendo buona parte del rischio dal vero imprenditore datore di lavoro ai finti “collaboratori imprenditori lavoratori”.

Il concetto, o per meglio dire l’impianto ideologico complessivo che sta alla base di questa conversione da lavoratore a collaboratore\lavoratore-imprenditivo è quello che sta alla base della rivoluzione neoliberale della società in corso dagli anni ’80 fino ad oggi. Ossia l’annullamento ideologico della fondamentale contraddizione tra l’interesse imprenditoriale del datore di lavoro, legato alla riproduzione del ciclo capitalistico allo scopo del profitto e l’interesse del lavoratore che percepisce un salario o ha una “finta partita IVA” attraverso la quale - di fatto anche se non lo pensa - lavora per un dato soggetto.

Infatti, il messaggio che viene continuamente reiterato è che ognuno deve essere, imprenditore di sé stesso[[5]](#footnote-5), nel senso di investimento su sé stessi, concetto che investe in pieno il lavoro ma che “esonda” dal mero ambiente lavorativo all’esistenza singola e collettiva-sociale. Ci troviamo in una fase in cui nel lavoro, come nella società, può esistere solo l’etica imprenditoriale, che è l’etica del nostro tempo.

**Il lavoro, come l’esistenza, devono essere completamente basati sulla responsabilità individuale e sulle proprie performance, sul migliorarsi e concepirsi come un costante investimento di sé – nel senso economico del termine** – **che deve produrre risultati. Cioè sulla competizione, concepita come concorrenza di mercato, costante**. ***“L’individuo performante e competitivo cerca di massimizzare il proprio capitale umano in tutti i campi*”[[6]](#footnote-6). Ma soprattutto cerca di lavorare su sé stesso per trasformarsi permanentemente, migliorarsi, rendersi sempre più efficiente. Imprenditivo, appunto**.

Si consideri che tutti questi concetti rientrano a pieno nelle politiche di indirizzo dell’Unione Europea in merito a come deve essere strutturato il lavoro e lo stato sociale negli stati membri, rientrando appunto nelle politiche di **flessisicurezza, occupabilità e workfare.** Qui mi fermo perché si aprirebbe un altro capitolo che esula dallo scopo di questo scritto, ma era corretto riportalo perché con questi concetti ci avremmo sempre più a che fare.

La forma lavoro dello “Smartworking” o lavoro agile, come si può quindi comprendere, racchiude in sé tutte queste caratteristiche, veicola aspetti ideologici e aiuta a realizzare questa nuova figura lavorativa che al contempo sviluppa un soggetto che esonda dal mero posto di lavoro e configura sempre più una determinata società, appunto fondata sulla concorrenza di mercato, dove nel lavoro, come nella vita, agiscono solo i singoli interagendo in concorrenza.

Ma lo “Smartworking” non sarebbe possibile senza l’ausilio delle nuove tecnologie legate alla rivoluzione tecnologica di Industry 4.0, in modo particolare ai fenomeni relativi alla Digitalizzazione. Digitalizzazione dei processi lavorativi che coinvolgono direttamente i lavoratori attraverso l’intensivo ed estensivo uso della rete, disseminazione di dispositivi digitali (quali smartphone, tablet, laptop, braccialetti digitali, ecc.) e innovazione delle architetture a supporto di questi nuovi processi, quali: piattaforme “cloud” aziendali dove allocare dati, trovare documenti. Ma non solo, con l’avvento dell’IOT (Internet delle cose) potere dialogare direttamente con le linee produttive dove i vari componenti sono in relazione e dialogano fra loro.

Ci troviamo quindi di fronte a processi definibili come “totalitarismo digitale[[7]](#footnote-7)”, perché tracciano e catturano atti, interferenza di procedure cognitive, indirizzo delle pratiche, produzione di dati, elaborazione di profili, controllo personale e sociale, a maggior ragione nel lavoro e dei lavoratori e di cui la nuova forma lavoro del lavoro agile non è assolutamente esclusa ed esente, anzi li amplia portando fenomeni di questi tipo fuori dallo spazio aziendale fino alle mura domestiche.

Si produce o potenzialmente si può produrre quindi:

Controllo a distanza e controllo disciplinare e della produttività, dove il primo è realizzato per convergere nel secondo e quindi innalzare la produttività. Se pensi di essere sempre osservato, registrato, ecc., ti auto-controlli e rendi di più.

Solitudine nel lavoro: interazione esclusiva con il dispositivo digitale del lavoratore che esclude non solo dall’interazione con i colleghi con cui potenzialmente può realizzare quel lavoro, ma anche con chi il lavoro lo impartisce (il tablet ti dice cosa devi fare, dove, ecc.)

Dominio dei dispostivi sugli atti e pratiche lavorative.

Distanziazione: i lavoratori, interagendo con il dispositivo digitale, anche se vicini fisicamente nel luogo di lavoro sono sempre più “distanzianti”, non interagendo mai o di rado con il collega, ma solo con il dispositivo digitale. La conseguenza più immediata è la perdita di solidarietà tra lavoratori e la trasformazione definitiva degli stessi in un’unità singole all’interno del processo produttivo (e sociale!).

Quantità al posto della qualità: nella vita e soprattutto nel lavoro ciò che diventa importante è il dato e la sua misura. La performance valutata attraverso l’immagazzinamento sempre più alto di dati (big data) per raggiungere i risultati (punteggio nel lavoro, voti e crediti a scuola, “mi piace” su FB, ecc.). Il tutto a discapito della qualità del lavoro, del pensiero che ognuno mette in ciò che fa e quindi della capacità di pensiero critico.

Velocità.

Cambiamento del significato di ora-lavoro: la forza lavoro viene acquistata e retribuita sulla base della produttività e al raggiungimento del risultato, che in ogni momento con il dispositivo digitale può venire controllato, misurato e quantificato (come si diceva appunto prima)

Prescritto e Non Prescritto: attraverso i sistemi gestionali informatici vengono standardizzate una serie di domande (a risposta chiusa e senza possibilità di argomentazione) che valutano se hai svolto tutti i passaggi che una mansione lavorativa (standardizzata) richiede per ottenere un risultato. Questo è il prescritto. Se soddisfi tutti i criteri di risposta, ti viene assegnato un punteggio e quindi una retribuzione per la mansione svolta. Molto spesso per soddisfare ogni passaggio standardizzato, però, ne occorrono molti altri che il lavoratore svolge, ma che non sono previsti e misurati dal sistema gestionale. Questo è il non prescritto. Su questo l’azienda fa profitto, perché non sta pagando lavoro che in realtà è stato svolto, oppure non paga addirittura il risultato, perché queste azioni non previste hanno impossibilitato il suo raggiungimento nel tempo definito.

Per farla breve, ciò che riassume tutti questi aspetti viene definito, Taylorismo digitale**[[8]](#footnote-8).** Negli ultimi decenni si era sostenuto che il taylorismo fosse tramontato con la scomparsa della fabbrica fordista, ma con l’avvento delle tecnologie digitali – soprattutto il software – si delineano, regole, procedure, metriche cognitive, che sono capaci di controllare\disciplinare i comportamenti del lavoro mentale non meno di quanto facesse la catena di montaggio, solo che è il lavoratore stesso che ora si pone volontariamente in questa condizione perché fautore di quell’ideologia neoliberale di cui parlavamo nei paragrafi precedenti. La digitalizzazione di differenti processi lavorativi andrà a “colpire” maggiormente quella parte di lavoratori che fino ad ora si sono sentiti insostituibili perché svolgono o svolgevano un lavoro cognitivo o per meglio dire “lavoro mentale[[9]](#footnote-9)”.

Infatti, la digitalizzazione attraverso la forma del lavoro agile impatterà soprattutto sulle posizioni impiegatizie, di concetto, di progettazione, ecc.

Ci troviamo all’interno di una fase dove la pandemia ha fatto riemergere a pieno la crisi da sovra-produzione del sistema in cui versiamo, ripeto soprattutto il modello di capitalistico occidentale e nella quale si sancisce definitivamente la fine della globalizzazione e l’avvento di un mondo multipolare. Quest’ultimo caratterizzato da un’accelerazione della competizione internazionale dove si intravede la tendenza ad una maggiore autosufficienza di ogni stato o macroaree (vedi UE) per potere cosi competere e contendere fette di mercato ai rivali. Il confronto si accelera tra i differenti player internazionali trovando il suo apice nella battaglia a colpi di dazi tra USA e Cina. Il modello di capitalismo occidentale si scopre, a causa della pandemia, con un modello economico–industriale dipendente in modo vitale dalle produzioni delocalizzate a basso valore aggiunto, trovandosi così con un fattore competitivo di sfavore rispetto al modello asiatico, con in testa la Cina, che utilizza le catene globali come sfera di influenza in import ed in export, ma che non ne dipende in modo vitale. I numeri della crisi non lasciano scampo a interpretazioni, flessione del PIL mondiale per il 2020 prevista al 4,6% e del commercio estero pari al 12%, creato dall’incertezza geo-economica. Quindi, la necessità di tutti è tornare a valorizzare il prima possibile e se possibile non soccombere nell’accelerata concorrenza. All’interno di una dinamica di questo tipo, dove comunque anche l’élite occidentali stanno ripensando alle caratteristiche del proprio modello, il sistema Paese Italia, con gli Stati generali dell’economia di Conte, il Piano Colao e il Patto dell’Export di Di Maio, risponde di fatto con il medesimo modello che ci ha caratterizzato negli ultimi trenta quarant’anni, assenza di un progetto industriale e de-industrializzazione. Ancora privatizzazione dei pochi rimasti “asset” industriali pubblici, permanenza della manifattura del nord legata in modo esclusivo alle catene del valore globali (soprattutto quelle tedesche), il resto del paese legato al turismo incentivato attraverso la spettacolarizzazione del patrimonio storico-culturale. Ma non solo, riforme strutturali legate al ricatto sul debito per abbassare sempre più il costo del lavoro e fare ancora una volta questo il fattore competitivo fondamentale nel mondo per le nostre aziende e attrazione di capitali esteri. All’interno di questa dinamica si comprende quindi molto bene come forme di lavoro nuove, quali il lavoro agile\ “Smartworking”, siano fondamentali per abbassare il costo del lavoro perché consentono di trasformare il lavoratore in un collaboratore nelle caratteristiche precedentemente viste e in questo modo la flessibilizzazione in negativo dei profitti viene in parte scaricata sui lavoratori che non hanno raggiunto gli obiettivi. Ma soprattutto in tendenza si può prevedere l’esternalizzazione di differenti mansioni lavorative, soprattutto quelle legate al lavoro mentale. Esterni autonomi, ma che sono di fatto dipendenti di una determinata realtà aziendale, lavorativa, ecc. Questo modello lavorativo, quello del lavoro autonomo, ma che nei fatti è alle dipendenze, in termini più tecnici viene definito autonomo-eterodiretto, una figura intermedia tra il lavoro autonomo e quello subordinato (con le sole tutele minime), è un processo già consolidato nelle forme di inquadramento contrattuale legate ai fattorini nei nuovi modelli di impresa delle piattaforme digitali e trova anche già una sua base giuridica in quello che è stato chiamato il Decreto Riders (ex D.lgs 3 settembre 2019 divenuto legge lo scorso 2 novembre 2019). Un modello lavorativo che con lo “Smartworking” potrà esondare dal settore dei fattorini per arrivare nelle aziende.

1. Il lavoro da remoto che abbiamo vissuto durante la pandemia non è propriamente definibile come Smart-Working secondo le caratteristiche proprie che delineano questo tipo di organizzazione del lavoro ma è stato un ibrido tra telelavoro e Smart-Working [↑](#footnote-ref-1)
2. In riferimento ai concetti di luogo di lavoro, nuove relazioni gerarchiche, salario a risultato, Cfr. “Nova Edu”, La fabbrica 4.0, collana de Il sole 24 ore. [↑](#footnote-ref-2)
3. “Nova Edu”, La fabbrica 4.0, collana de Il sole 24 ore. [↑](#footnote-ref-3)
4. “Lavoro agile in situazioni emergenziali: applicazioni di un modello ibrido, tra lavoro agile e telelavoro”, INAIL 2020 [↑](#footnote-ref-4)
5. In riferimento ai concetti di imprenditore di sé stesso, investimento su stessi, etica imprenditoriale, imprese di sé, potenziamento di sé, Cfr. “La nuova ragione del mondo: critica alla razionalità neoliberista”, P. Dartot – C. Laval, Derive Approdi, 2013. [↑](#footnote-ref-5)
6. La nuova ragione del mondo: critica alla razionalità neoliberista”, P. Dartot – C. Laval, Derive Approdi, 2013. [↑](#footnote-ref-6)
7. In riferimento ai concetti di digitalizzazione, totalitarismo digitale, controllo a distanza, solitudine nel lavoro, dominio dei dispostivi, distanziazione, quantità, velocità, significato di ora-lavoro, prescritto e non rescritto, Cfr. “L’egemonia digitale”, a cura di Renato Curcio, Sensibili alle foglie, 2016. [↑](#footnote-ref-7)
8. In riferimento ai concetti di Taylorismo digitale, “Quantified self movement”, Cfr. “La variante populista: lotta di classe nel neoliberalismo”, Carlo Formenti, Derive Approdi, 2016. [↑](#footnote-ref-8)
9. Cfr. “Lavoro mentale e classe operaia” Guglielmo Carchedi, 2017. [↑](#footnote-ref-9)