

Numero 1 / 2021 (estratto)

Valerio Maio

Nel paradosso del lavoro rigido. Considerazioni a margine dell'inchiesta sul lavoro da remoto condotta dalla *Rete lavoratrici e lavoratori Agili – Italia*

Nel paradosso del lavoro rigido. Considerazioni a margine dell'inchiesta sul lavoro da remoto condotta dalla *Rete lavoratrici e lavoratori Agili – Italia*

Valerio Maio
Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza

Sommario: 1. Per molti, ma non per tutti. 2. Sul gradimento condizionato dei lavoratori e sulla mancata riorganizzazione dei processi di lavoro. 3. Il lavoro invadente e l'ansia di mantenere la postazione di lavoro. 4. Consensualità tra mito e realtà. 5. Lavorare smart, ossia lavorare di più e meglio. 5. Salute e sicurezza da remoto. 6. Differenze di genere e tempo di cura. 7. Il nodo della partecipazione sindacale. 8. Conclusioni.

1. L'inchiesta condotta tra Ottobre e Novembre del 2020 dalla *Rete lavoratrici e lavoratori Agili – Italia* conferma sul piano empirico, coerentemente con i risultati di altre coeve rilevazioni¹, alcune considerazioni che erano prontamente emerse nel dibattito scientifico².

Ma prima di addentrarci nella disamina dei dati è forse utile, per meglio inquadrare i risultati del questionario somministrato, sottolineare due aspetti di ordine generale che l'inchiesta ci restituisce già in prima battuta.

Il primo attiene alla composizione della popolazione intervistata.

¹ Oltre alle ricerche curate da LinkedIn, da OnePoll, dalla Bocconi, dall'INAPP e dall'AGCOM citate in V. MAIO, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, *Quad. Arg. Dir. Lav.*, 2020, p. 85 e ss., sp. nt. 24, 34 e 35, cfr. anche la ricerca condotta dalla Luiss business school, i cui risultati sono stati anticipati da *Il Sole 24 Ore*, https://www.ilsole24ore.com/art/test-massa-passare-lavoro-remoto-smart-ADIEAfe?refresh_ce=1 e la ricerca condotta dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano su un campione di 1.000 lavoratori, <https://www.som.polimi.it/lo-smart-working-ai-tempi-del-coronavirus/>.

² M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in *WPCSDLE Massimo D'Antona.it*, n. 421/2020, B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 3, I, 215 ss., M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. Giur.*, n. 6, 2020, p. 553 e ss., ID., *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in V. FILÌ (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Vol. I della ricerca ADAPT *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, p. 167 e ss. accessibile in https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58774/mod_resource/content/1/vol_89_2020_garofalo_et_al_vol_I.pdf, D. DE MASI, *Smart working: La rivoluzione del lavoro intelligente*, 2020, Marsilio, Più in generale in tema senza esaustività D. GAROFALO (a cura di) *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile – occasionale*, Ancona - Milano, 2019, sp. 345 e ss., T. VETTOR, *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Torino, 2018, p. 92 e ss., C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018, E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018, sp. 170 e ss., M. BROLLO, *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *Lav. Pubbl. Amm.*, 2017, 119 e ss.

In particolare, il grafico a torta relativo all'inquadramento ci evidenzia quello che in realtà già sapevamo. Lo *smart working*, lavoro agile, remotizzato, *home working*, o come lo si voglia chiamare, non è per tutti. Taglia fuori di netto quasi completamente il lavoro operaio. Che infatti troviamo relegato alla soglia, poco più che simbolica, dello 0,7% degli intervistati. Dunque anche questa rilevazione ripropone, anzitutto, quella dicotomia, che un tempo si sarebbe detta tra *colletti bianchi* e *tute blu*. E che forse troppo presto, a partire dal cd. inquadramento unico in poi³, il diritto del lavoro ha ritenuto superata.

Salvo osservarne la riemersione, da ultimo e proprio con riferimento allo *smart working*, nelle polemiche che hanno preceduto e accompagnato le trattative dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego⁴.

Allo stesso tempo, come evidenziano i coevi dati Istat, il lavoro agile non riguarda (e non riguarderà) allo stesso modo tutti i comparti e le filiere merceologiche⁵.

E già queste due osservazioni dovrebbero indurre ad una qualche moderazione i commentatori più enfatici. Il lavoro agile non è il futuro prossimo del lavoro *tout court*. Anche se sembrerebbe rappresentarne, in molti ambiti, e per una quota parte rilevante dei lavoratori attuali, un'attendibile anticipazione.

2. Il secondo dato da sottolineare è la valutazione essenzialmente positiva sullo *smart working* che accomuna gli intervistati.

Certo, per avere una più realistica comprensione del rapporto costi/ benefici indotti dalla remotizzazione del lavoro, durante e oltre l'emergenza, al diffuso gradimento tra i lavoratori occorrerebbe affiancare anche la rilevazione delle opinioni dei loro datori di lavoro, e degli utenti e clienti finali.

Ma tant'è, limitiamoci qui all'inchiesta che ci occupa, tanto più che il dato, plebiscitario, appare inequivocabile. Nel tracciare un bilancio complessivo dell'esperienza, chi ha lavorato in *smart working* durante la fase emergenziale ed ha, dunque, potuto saggiare l'incidenza di questa modalità organizzativa direttamente sul proprio equilibrio vita/lavoro, vuole continuare o tornare a farlo (95%).

Sia pure, beninteso, auspicando adattamenti normativi e regolatori, la cui entità viene però resa nella relazione che accompagna i dati rilevati con la formula effimera e semplicistica "*purché sia realmente smart e con le dovute tutele*".

Ora, quella formula, nella prima parte sembra alludere alla constatazione che, nell'esperienza del lavoro remotizzato per causa di forza maggiore, di agile o *smart* c'è stato, invero, molto poco, per non dire niente.

³ G. CAZZOLA, *Politically (in)correct - L'inquadramento unico: una svolta importante ma incartapecorita nel tempo*, in <http://www.bollettinoadapt.it/politicallyincorrect-linquadramento-unico-una-svolta-importante-ma-incartapecorita-nel-tempo/>

⁴ Cfr. l'intervista a P. ICHINO, *Lo smart working non è questo*, in <https://www.pietroichino.it/?p=56069>

⁵ Secondo l'Istat, nel periodo marzo-aprile 2020, quando è stato riscontrato l'incremento maggiore dello *smart working*, i "settori più coinvolti sono i servizi di informazione e comunicazione (da 5,0% a 48,8%), le attività professionali, scientifiche e tecniche (da 4,1% a 36,7%), l'istruzione (da 3,1% a 33,0%) e la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (da 3,3% a 29,6%)", v. <https://www.istat.it/it/files/2020/06/Imprese-durante-Covid-19.pdf#page=11>.

Si è trattato di *home working*. O per dirla ancora più chiaramente, del buon vecchio *telelavoro domiciliare*, di cui magari pensavamo di esserci disfattati, al pari di altri ritrovati tecnologici novecenteschi, ormai superati o non più aggiornabili.

L'indagine della *Rete lavoratrici e lavoratori Agili – Italia* conferma, in sostanza, quanto era intuibile sin dal primo *lock down*. Incalzati dall'emergenza, i lavoratori remotizzati hanno continuato a fare quello che facevano prima. Solo lo hanno fatto da casa.

Ma senza ricevere alcuna formazione e, soprattutto, senza alcuna riorganizzazione delle attività e dei processi di produzione. Tant'è che il dato forse più vistoso dell'intera rilevazione è che addirittura il 94,2% degli intervistati, ancora ad Ottobre e Novembre 2020, ha riferito che la struttura organizzativa precedente è rimasta tale e quale. E cioè, con la stessa composizione del *team* di lavoro, identici riporti gerarchici e le medesime procedure interne. Tutto “pietrificato” allo status preesistente, quando il lavoro si svolgeva nella sede aziendale.

Solo che l'assenza di processi di riorganizzazione del lavoro realizza, in realtà, una contraddizione eclatante della *ratio* profonda dell'istituto, anche a dispetto della inessenzialità all'interno della fattispecie legale costruita da un legislatore troppo preoccupato di non dare agibilità al contenzioso attivando l'ennesimo controllo casuale⁶.

Il dato sulla mancata riorganizzazione dei processi di lavoro, non solo certifica una sorta di sviamento funzionale dell'istituto⁷, ma registra un clamoroso ritardo sul fronte della capacità di adattamento delle imprese e amministrazioni italiane.

Ritardo che se era da mettere in conto nella prima fase emergenziale, nell'attuale seconda o terza fase appare, inevitabilmente, molto meno giustificabile.

3. La rilevazione effettuata mostra poi anche che la domiciliazione coatta del lavoro d'ufficio – a certificarla tale il dato del 95,2% degli intervistati che ha risposto di lavorare ormai abitualmente esclusivamente dalla propria abitazione - non è stata, e non poteva essere, un'esperienza *smart*.

Certo nessuno degli intervistati si è mai atteso che lavorare da remoto equivalesse a portare occasionalmente a casa del lavoro il fine settimana. Ma forse neppure immaginava quanto poi emerso. L'essere di fatto tenuti, senza alcuna preparazione, e senza soluzione di continuità, a replicare la prestazione di lavoro normalmente svolta in ufficio dalla propria abitazione, accanto ai propri familiari, utilizzando e condividendo con loro i propri strumenti di lavoro, ci dice la ricerca, ha significato, non solo subire uno stravolgimento della dimensione professionale, ma anche affrontare una invasione degli spazi e dei tempi di vita familiare senza precedenti.

Invasione che si è spinta ben oltre i noti fenomeni di *time porosity* le cui criticità sono da tempo evidenziate in letteratura.

⁶ L'art. 18 del d.lgs., n. 81 del 2017, fin troppo timidamente, recita “anche” “con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

⁷ Anche per questo giustamente accostato al telelavoro. Sulla distinzione tra telelavoro e *smart working* M. MARTONE, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. ZILIO GRANDI M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018, p. 461 e ss., sp. 466 e ss. e M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WPCSDLE Massimo D'Antona.it*, n. 335/2017, sp. p. 15 e ss.

Allo stesso tempo, tutto questo ha fatto registrare anche un inaspettato impoverimento nelle relazioni interpersonali, dovuto, come dimostra la ricerca, ad un imprevisto *decalage* nelle interazioni tra colleghi ed alla più generale chiusura dell'orizzonte relazionale e geografico nel ristretto ambito domestico.

Sempre la ricerca, ci spiega che tutte queste conseguenze collaterali non sono state affatto taumaturgicamente ovviate, ma neppure sufficientemente compensate, da una sin troppo sopravvalutata socialità di matrice digitale.

Di qui, con ogni probabilità, nasce anche la richiesta diffusa tra gli intervistati della garanzia di mantenimento della propria postazione di lavoro aziendale.

Solo che il vagheggiato ritorno “*alla normalità*” della postazione fissa “*garantita per tutte e tutti in Azienda*”, suona inevitabilmente contraddittorio rispetto alla dichiarata volontà di continuare a lavorare in *smart working* (e non semplicemente remotizzati in casa) anche dopo la pandemia.

Traspare nella filigrana delle risposte la paura dell'irreversibilità, e forse anche il timore di ritrovarsi improvvisamente nella propria azienda, non più come un *intranseus*, come “uno di casa”, ma come “un ospite”, al pari dei fornitori di servizi. Del resto, nella più parte dei casi, la remotizzazione in massa cd. emergenziale non è stata una scelta individuale ponderata, ma un'imposizione generalizzata. Dunque è stata immancabilmente vissuta come una sorta di salto nel vuoto ad occhi chiusi per sfuggire ad un pericolo peggiore, fosse il contagio o la disoccupazione.

Senonché, per mantenere viva quella dimensione socializzante che gli intervistati evidentemente correlano tutt'oggi alla presenza contestuale nel medesimo luogo e tempo di lavoro, un conto è chiedere il riconoscimento del diritto al rientro periodico in sede, come già avveniva col telelavoro⁸.

Tutt'altro è pretendere che l'organizzazione agile del lavoro abdichi a quel progetto di disarticolazione della contestualità spazio temporale, incarnato icasticamente dal taglio delle scrivanie, per cui è nata e che ne costituisce la ragion d'essere.

4. Le risposte al questionario confermano anche un'altra criticità prontamente evidenziata nella letteratura. L'esperienza del lavoro agile emergenziale ha avuto ben poco a che fare anche con la volontarietà. Non poteva essere altrimenti.

Nondimeno quando leggiamo che il 74,1% degli intervistati ha potuto soltanto prendere atto della decisione aziendale, e vi aggiungiamo l'ulteriore 10,6% che ha diligentemente eseguito la “*decisione*” del proprio “*team di lavoro*”, prima di gridare alla sovversione del modello dettato dalla l. n. 81 del 2017, dobbiamo chiederci quali reali alternative avesse ciascuna di quelle aziende nel contesto eccezionale in cui sono state prese le singole determinazioni di remotizzare il lavoro.

Anche se questo poi non toglie che già nell'impianto della l. n. 81 del 2017 la consensualità venisse rimessa ai rapporti di forza tra le parti individuali del contratto di lavoro. E, dunque, nella grande maggioranza dei casi scolorava nell'unilateralità datoriale⁹.

⁸ V. MAIO, *Il telelavoro*, in M. PERSIANI (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010, pp. 777 e ss.

⁹ Sul mito della consensualità ci siamo già espressi in V. MAIO, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, cit., p. 92.

Piuttosto, appurato che non sussiste un generale diritto soggettivo di lavorare in modalità agile¹⁰, già si pone, e crediamo si porrà sempre più in futuro, il tema della corretta ripartizione delle occasioni di lavoro *smart*. E forse anche della valutazione giudiziale del rifiuto opposto dal datore di lavoro, nei casi in cui, per ragioni di salute o conciliazione, lavorare da remoto rappresenta l'unica reale alternativa al non lavorare e tra i richiedenti è rilevabile un differenziale nelle esigenze di cura o conciliazione¹¹.

Ragione per cui proprio su questi più specifici profili, che attengono alla distribuzione della domanda di lavoro *smart*, sarà bene iniziare a raccogliere per tempo informazioni ed acquisire contezza dell'esperienza concreta.

5. Per il resto, i dati confermano quanto già emerso in alcune pregresse rilevazioni¹². Lavorare da remoto non significa certo lavorare meno.

A fronte di un 50% di intervistati che ha riferito che l'orario di lavoro è rimasto invariato, ed appena un 7% per i quali è diminuito, ben il 43% ha riferito di avere aumentato il proprio orario di lavoro. Ed il 37% ha dichiarato di avere impiegato lavorando di più il tempo risparmiato per i mancati spostamenti casa/lavoro.

Il tutto con la (più che prevedibile) difficoltà nell'ottenere il riconoscimento economico degli straordinari effettuati. Cui si è aggiunta la (più che giustificata) percezione della impalpabilità del diritto alla disconnessione. Non foss'altro che per il fatto che questo fondamentale presidio è demandato ad accordi, che qui, del tutto legittimamente, non ci sono stati¹³. E persino (più inaspettatamente) con l'ulteriore difficoltà di godere delle pause, visto che il 64% degli intervistati ha riferito di non essere riuscito ad interrompere il lavoro a propria discrezione.

Dati questi che vanno, però, considerati e bilanciati con quello del 59,4% di intervistati che ha giudicato, comunque, migliorata l'elasticità nella propria gestione dell'orario di lavoro.

Si è lavorato di più, dunque, e sembrerebbe anche meglio.

Stando al campione rilevato il 61,8% degli intervistati ha giudicato la propria *performance* meno dispersiva e più efficiente.

Cosa che non dovrebbe poi sorprendere, visto che lo *smart working*, al di là della molteplicità di esternalità positive che pure conosciamo, dovrebbe anzitutto, contribuire a migliorare la produttività.

¹⁰ Ovviamente fatti salvi i casi che la normativa generale od emergenziale direttamente tutela con il riconoscimento di una assegnazione prioritaria (cfr. art. 18 co. 3 bis l. n. 81 del 2017, art. 39, co. 1 d.l. n. 18 del 2020), o con un diritto (art. 90 d.l. n. 34 del 2020) sia pure a condizione che la modalità agile “*sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa*”. Sul tema vd., oltre ai già citati L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia cit.*, B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia cit.*, V. MAIO, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione cit.*, anche L. VALENTE, *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo smart working*, in *Lav. Giur.*, 12, p. 1193 e ss.

¹¹ V. MAIO, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, cit., p. 93.

¹² Cfr. nt. 1

¹³ Nell'impianto della legge n. 81 del 2017 è l'accordo tra le parti individuali che individua i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Ma, come noto. l'art. 90 co. 4 del d.l. n. 34 del 2020 ha esteso la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato “*anche in assenza degli accordi individuali*”.

6. Il versante dove la rilevazione mostra, almeno apparentemente, maggiori criticità è quello della salute e sicurezza.

Ad Ottobre 2020, secondo i risultati di questa rilevazione, un'azienda su due non aveva ancora aggiornato al lavoro da remoto il DVR.

In questo contesto, sostanzialmente un lavoratore su due ha valutato la propria postazione di lavoro inadeguata quanto a illuminazione, ergonomia e climatizzazione.

Completano il quadro l'assenza di formazione, il già ricordato fenomeno di diffuso *overwork* e l'utilizzo di strumentazioni informatiche personali o domestiche, visto che solo nel 3,3% dei casi è stata l'azienda a fornire un dispositivo per collegarsi alla rete.

Ora, specie con riguardo alla sicurezza e salute, a mio avviso, occorre, necessariamente, sforzarsi di distinguere gli effettivi standard di protezione previsti dall'ordinamento dalla percezione diffusa della loro violazione.

Il punto è, infatti, che gli intervistati, avendo, come visto, viepiù telelavorato da domicilio, istintivamente, ed in un certo qual modo anche comprensibilmente, rivendicano ora quel diritto alla ergonomia della postazione e quella responsabilità finale del datore di lavoro per le strumentazioni informatiche impiegate che sono propri, però, del telelavoro¹⁴. Senza troppo badare che nello *smart working* le regole sono altre, e la postazione fissa di lavoro è (*rectius* dovrebbe essere) un'eresia.

Mentre andrebbe considerato che già ai sensi dell'art. 18, co. 2, della legge n. 81 del 2017 il datore di lavoro è responsabile esclusivamente della sicurezza e del buon funzionamento degli “*strumenti tecnologici*” che ha “*assegnati*” al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, l'art. 90 del d.l. n. 34 del 2020, per fronteggiare l'emergenza Covid19, ha pure precisato che “*la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro*”.

Non solo, ha anche consentito l'assolvimento in via semplificata dell'obbligo di informativa sulla sicurezza, e cioè anche telematicamente, utilizzando la modulistica di tipo generale INAIL, che fa riferimento genericamente ai rischi in astratto avvertibili nei contesti *indoor* privati, come negli ambienti *outdoor*¹⁵.

Residua la questione del mancato aggiornamento il DVR. Ma se pure si accede, come sembra corretto, alla tesi che ogni remotizzazione comporta un cambiamento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro, e pertanto richiede di valutare i rischi connessi, resta che, senza la previa definizione di uno specifico luogo di lavoro, e nell'impossibilità pratica di verificare la salubrità degli ambienti ispezionando casa per casa, nella fase emergenziale l'aggiornamento del DVR, con ogni probabilità, avrebbe al più comportato la trascrizione delle molteplici generiche tipologie di rischio astrattamente riscontrabili che già erano censite dall'informativa INAIL.

¹⁴ V. V. MAIO, *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in M. PERSIANI M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012, pp. 94 e ss., sp. 102 e ss. e cfr. A. ALLAMPRESE P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, I, n. 2, p. 307 e ss.

¹⁵ Reperibile ivi <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>

7. Veniamo al dato sull'impiego del tempo liberato per effetto del mancato spostamento casa/lavoro.

Qui, accanto ad un 31,7% di intervistati che dichiara di averlo utilizzato per lavorare di più, spicca il dato di coloro (44,8%) che affermano di averlo speso in obblighi di cura.

La questione è delicata e meriterebbe un approfondimento specifico¹⁶. Va da sé che la funzione di conciliazione è indiscutibilmente propria dell'istituto.

Ma è pure innegabile che nelle famiglie italiane grava tutt'ora come un macigno la sproporzione nell'adempimento delle obbligazioni di cura, che troppo spesso ricadono quasi esclusivamente o, comunque, in maniera preponderante, sui componenti di genere femminile.

Ne discende quantomeno il sospetto, che tra domiciliazione coatta, superlavoro, pause e disconnessioni aleatorie, incremento del tempo di cura, per molte lavoratrici agili si possa essere effettivamente materializzato quell'"*incubo*" cui si fa cenno nella relazione di accompagnamento ai dati.

8. C'è poi il versante della ricerca dedicato alla partecipazione sindacale.

I dati sull'interesse sindacale dei lavoratori agili intervistati è di difficile lettura.

Se è pressoché stabile il dato di chi ha sempre partecipato ad assemblee e discussioni sindacali che, nella sostanza, si attesta ad uno su tre degli intervistati (il 37,4% prima dell'emergenza covid-19, il 33,3% dopo, nonostante le restrizioni); sembra ridursi il dato di coloro che non hanno mai partecipato agli incontri sindacali (dal 34,8% scende al 19,1%); ma questo risultato viene poi compensato da coloro (il 23,5%) che dichiarano di non partecipare più dopo le misure anti-covid19.

Una qualche volatilità dei dati, si potrebbe anche spiegare, con elementi di contesto: quanta attività sindacale si è fatta in questi mesi? E con quali strumenti? Anche considerato che lo Statuto dei lavoratori è pensato per relazioni sindacali in presenza.

Nondimeno, nel complesso la rilevazione evidenzia una visione piuttosto ottimistica dei lavoratori agili, direi con toni e accenti da metà Novecento, per cui: la rappresentanza sindacale dei lavoratori da remoto sarà sempre più utile (58,3%)¹⁷; il lavoro da remoto condurrà a nuovi diritti per il 59,5% degli intervistati; e le nuove garanzie le porterà il contratto collettivo nazionale (79%).

Ci asteniamo da troppo facili esercizi di scetticismo, che solo il futuro ci dirà.

9. Lo scopo dichiarato di questa indagine era contribuire alla costruzione di una narrazione basata sulle condizioni reali delle e degli *smart workers* in carne e ossa.

Ma la realtà, si sa, è sempre irrimediabilmente complessa.

Inevitabilmente, ci ritroviamo in conclusione a fare i conti con una immagine della realtà molto sfaccettata, che, come in un caleidoscopio, è in grado di rifrangere, perlomeno nella percezione

¹⁶ Qui la rilevazione è invero poco accurata, perché accorpa la cura di sé stessi, ai cd. obblighi di cura parentale, alla cura della casa, alla cura di relazioni con conoscenti, con scelta discutibile in quanto sarebbe stato utile cogliere l'entità del differenziale tra i diversi impieghi.

¹⁷ In qualche misura anche la stessa indagine che stiamo commentando è espressione del coinvolgimento sindacale, considerato che la Rete auto-organizzata che l'ha originata, per estendere la platea dei soggetti intervistati dai 244 lavoratori in rete ai circa 5000 della rilevazione finale si è avvalsa del coinvolgimento delle RSA e RSU.

degli intervistati, un lavoro: più rigido, meno solidale, più invadente, poco *smart*, (apparentemente) poco sicuro, più faticoso, meno partecipato, per certi versi più costoso (il 93,8% degli intervistati ha sostenuto i costi della rete internet personale o domestica utilizzata, uno su due ha utilizzato un proprio pc, spesso acquistandolo senza alcun rimborso), per altri versi meno remunerativo (v. il mancato riconoscimento degli straordinari e la negazione dei *ticket restaurant*), alle volte persino illecito¹⁸.

Eppure, paradossalmente, così attrattivo.

¹⁸ Bisognerà, prima o poi, fare luce anche su eventuali comportamenti scorretti di quegli imprenditori che potrebbero avere approfittato della cig sostanzialmente acausale per scaricare sullo Stato il costo delle attività invece richieste anche in emergenza pandemica ai loro dipendenti confinati a casa in regime di sostanziale *smart working*. Condotta questa che sembrerebbe emergere dalla rilevazione e che, fra l'altro, risulterebbe gravemente lesiva sul piano concorrenziale anche per le imprese che, invece, hanno mantenuto condotte eticamente irreprensibili.