

In Italia uno dei cambiamenti prodotti dall'emergenza sanitaria COVID-19 è stata la diffusione del lavoro da remoto. I dati ISTAT contenuti nel *Rapporto Annuale 2021* attestano che si è trattato di un mutamento improvviso della modalità di erogazione della prestazione lavorativa che nel giro di poche settimane ha portato il nostro Paese in linea con la media europea. A fine 2019 lavorava da remoto circa il 5 per cento degli occupati, un fenomeno residuale e con una forte prevalenza degli indipendenti, mentre nel secondo trimestre del 2020 l'incidenza ha superato il 19 per cento, con un importante incremento della quota dei dipendenti.

La decretazione d'emergenza ha permesso alle imprese di attivare il lavoro a distanza in modo unilaterale e con regole semplificate, nello stesso tempo ha individuato questa come «modalità ordinaria di svolgimento della prestazione» per le pubbliche amministrazioni, salvo «attività non remotizzabili» che richiedevano la presenza nei luoghi di lavoro. Ciò ha reso evidenti asimmetrie nell'utilizzo del lavoro da remoto ed enormi ritardi sul fronte della digitalizzazione dei servizi pubblici. Ma la formula coatta del lavoro da casa, sperimentato durante la crisi sanitaria, per tutelare la salute di cittadini e lavoratori, ha poco a che vedere con il «lavoro agile», introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n° 81/2017, istituto giuslavoristico incompleto e poco utilizzato prima della crisi sanitaria. In Italia si è fatto soprattutto telelavoro attraverso lo svolgimento da remoto delle stesse mansioni che si facevano in ufficio.

Negli ultimi mesi, con l'evoluzione delle misure di contrasto all'emergenza, l'incidenza del lavoro a distanza si è ridotta. Il recente decreto del Governo, che estende da metà ottobre l'obbligo del Green pass sia ai lavoratori pubblici che ai privati, sta imprimendo un'accelerazione che porterà ad un nuovo equilibrio nel rapporto tra lavoro in presenza e da remoto, superando come modalità ordinaria di lavoro quello che - nell'impianto emergenziale sperimentato degli ultimi mesi - è stato impropriamente definito *smart working*.

Mai come nelle ultime settimane nel nostro Paese si è sviluppato un dibattito fortemente polarizzato, e non privo di semplificazioni, sul ruolo dello *smart working* nella fase attuale e in quella post-pandemica.

Il Ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, lo ha liquidato come "lavoro a domicilio all'italiana", "lavoro self service che non ha garantito i servizi pubblici essenziali", senza tener minimamente in conto che negli ultimi mesi sono stati approvati importanti ed avanzati Piani Organizzativi del Lavoro Agile (POLA). Dall'altra parte troviamo le retoriche dell'innovazione tecnologica, che vedono nel lavoro agile una prospettiva ormai irreversibile di riorganizzazione del lavoro che favorirà una maggiore sostenibilità, aumentando nello stesso tempo l'efficienza, la produttività e il benessere dei lavoratori. In questa seconda narrazione sono celate le disuguaglianze che colpiscono la forza lavoro femminile e quella con minore retribuzione, il reale impatto delle tecnologie sul lavoro, le pratiche di sorveglianza e di disciplinamento, i rischi legati all'*overworking* e allo stato di reperibilità permanente. Dividere in due il mondo del lavoro, tra pro e contro, non tiene conto della complessità del fenomeno.

Per interpretare la radicale trasformazione del lavoro in atto, le CLAP nel primo semestre 2021 hanno promosso delle indagini in ANPAL Servizi Spa e Sogesid Spa, in merito alle condizioni di lavoro, ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e relazionali vissuti a partire da marzo 2020. Inchieste che partendo dalle esperienze delle lavoratrici e dei lavoratori hanno costruito una riflessione condivisa per individuare una cornice comune di diritti, di battaglie sindacali e di nuovi terreni di contrattazione collettiva. I risultati indicano importanti potenzialità ed altrettante sfide per non subire i cambiamenti agendone i punti forza in atto in termini di libertà e tutele collettive.