

Smart Working: una nuova cultura del lavoro e dei diritti – *Workshop*

Lo stato di emergenza pandemica ha mutato l'ordinaria modalità di svolgimento delle prestazioni, determinando un inedito fenomeno di riorganizzazione del lavoro subordinato. Il tratto caratteristico di questo processo è stata la sperimentazione "obbligata" su larga scala del lavoro "da remoto", favorita dalla finalità di contenimento del contagio. Pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi e della natura pubblica o privata del lavoro, lo *Smart Working* nella modalità semplificata ha coinvolto inizialmente tra i 5 e gli 8 milioni di lavoratrici e lavoratori, evidenziando l'ampio grado di "telelavorabilità" di alcune mansioni. Seppur in misura inferiore rispetto alla fase più acuta della crisi sanitaria, con il termine dello stato di emergenza, in alcuni settori il Lavoro Agile continua ad interessare una platea significativa di lavoratrici e lavoratori, ben superiore rispetto all'esiguo utilizzo determinato dalla legge n. 81/2017, il cui un impianto regolatorio è tuttora incompleto e rimesso in gran parte all'accordo individuale tra datore e dipendente.

Nell'attuale scenario il Lavoro Agile, soprattutto nel contesto del terziario avanzato, sta già acquisendo una rilevante importanza nella contrattazione collettiva aziendale, che potrebbe aprire a nuovi diritti e tutele in grado di incidere sia nella contrattazione collettiva nazionale che sul piano normativo. Negli ultimi mesi la crescente sottoscrizione di accordi collettivi sul Lavoro Agile evidenzia un accumulo di lotte, che pur essendo spesso invisibili e non coordinate tra di loro, pongono nuove sfide per il sindacalismo indipendente. Si tratta di lotte che rivendicano nuove forme di autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito del lavoro subordinato, attribuendo al Lavoro Agile anche una importante funzione di contrasto alla crisi climatica e l'occasione per la riprogettazione in termini mutualistici della funzione dei *co-working* nelle città, come stiamo provando a realizzare a Roma nella sede dello spazio sociale di Casale Garibaldi.

Allo stesso tempo, queste vertenze, grazie ai saperi acquisiti nel contesto delle lotte, sono state capaci di portare alla luce gli aspetti più rischiosi e controversi di questa nuova modalità di organizzazione del lavoro, stimolando l'elaborazione collettiva di una nuova grammatica di diritti, che potrebbero agire nei processi di transizione produttiva e tecnologica in atto, favoriti dalle due ultime crisi economiche internazionali. Non c'è dubbio, ad esempio, che la diffusione di una modalità di lavoro organizzata "per fasi, cicli e obiettivi" rischia di aumentare i fenomeni di *overworking*, minando l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori. Per questo accanto al diritto alla disconnessione è necessario immaginare una serie articolata di tutele, a partire dall'istituzione di *Osservatori su obiettivi e carichi di lavoro*, al fine di evitare l'aumento incontrollato del lavoro gratuito nella subordinazione, dispositivi asfissianti di sorveglianza ed altre forme di sfruttamento.

L'impiego massiccio della modalità semplificata di Lavoro Agile durante la pandemia ha prodotto degli indubbi vantaggi economici per le imprese, che hanno scaricato alcuni costi di produzione sui dipendenti. Nell'attuale contesto inflattivo è ancora più necessario per il sindacalismo indipendente sviluppare rivendicazioni sul terreno redistributivo, aggiungendo alle necessarie richieste di aumenti salariali, nuove forme di compensazione economica.

Per il terzo anno consecutivo il Festival del lavoro vivo *CLAP and GO* dedica un approfondimento sullo *Smart Working* e sui processi di trasformazione del lavoro nell'attuale fase e nel futuro post-pandemico. A partire da questi temi il **7 ottobre alle 17:00 avremo occasione di confrontarci tra lavoratrici, lavoratori e attiviste/i sindacali nel *workshop* organizzato presso Casale Garibaldi (via Romolo Balzani n. 87, Roma).**