

Officine municipali: un posto per il lavoro da remoto, la nuova forma comune dei lavori

La pandemia ha accelerato la riorganizzazione delle imprese e il lavoro da remoto. Una proposta per superare la dicotomia tra lavoro in azienda e lavoro a casa.

Di Carmelo Caravella, Piero De Chiara, Giulio De Petra

LA PANDEMIA ACCELERA UNA RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO GIÀ AVVIATA

Se guardiamo al lavoro, lockdown e distanziamento sociale non hanno fatto altro che accelerare drasticamente un cambiamento dei luoghi e tempi di lavoro che era già in atto. Il modello fondato su fabbriche e uffici era già in forte tensione tra la spinta centrifuga verso il lavoro su domanda individualizzato e quella centripeta che concentra innovazione e potenza di calcolo al centro dell'organizzazione di impresa e favorisce ulteriormente la concentrazione su poche imprese globali.

L'accelerazione determinata dalla crisi sanitaria non è quindi reversibile perché ha contribuito ad abbattere alcune barriere inerziali di comportamento che avevano fino ad oggi frenato tendenze già evidenti nella riorganizzazione digitale delle imprese.

Il mix *make or buy or rent* che prima era una specialità dei modelli offerti dalle società di consulenza è diventata esperienza generalizzata sia per le imprese che per il lavoro. Dalla primavera del 2020 ciascuna impresa sta valutando l'alternativa tra tornare al modello precedente o trasformare stabilmente alcuni tipi di lavoro in lavoro da remoto. Questa decisione potrà esser presentata anche come risposta ad una esigenza espressa del singolo lavoratore, sedotto dalla apparente maggiore autonomia e flessibilità del lavoro svolto. Inevitabilmente si aprirà un negoziato tra le condizioni e i tempi di vita del lavoratore e le esigenze economiche e organizzative delle imprese.

Questo nuovo tavolo negoziale non è favorevole per il sindacato che deve imparare a muoversi in un terreno in cui è più difficile organizzare il conflitto, in cui il lavoratore si presenta al confronto come singolo individuo¹.

Nei casi in cui le preferenze del lavoratore non coincidano con quelle dell'impresa, è evidente che questa ha molto più potere di negoziazione. Il lavoratore in re-moto, può essere più facilmente rimosso, come dice l'etimologia del termine. Può essere sostituito da un altro lavoratore remoto; la sua attività può essere più facilmente controllata o anche automatizzata, può essere più facilmente "mobbizzato", passandogli troppo lavoro o troppo poco.

Osserviamo con più attenzione la riorganizzazione delle imprese che si propongono di trasformare gran parte del lavoro a loro necessario in lavoro a distanza.

¹ La legislazione attuale fa spesso riferimento a termini diversi non sempre tali da definire il lavoro remoto. Il testo del decreto istitutivo dello stato di emergenza (31 gennaio 2020) stabilisce che il datore di lavoro può "mettere in smart working" il dipendente in modo unilaterale per sei mesi (salvo proroghe) rinviando per la normativa alla legge 81/2017. Legge relativa al lavoro "Agile", ma che al suo interno fa riferimento all'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 Luglio 2002 (recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 Giugno 2004). L'insieme di queste disposizioni ruota intorno ad alcuni capisaldi: accordo scritto volontario tra lavoratore ed impresa; parità di condizioni e trattamenti con il lavoratore in sede (per quanto applicabili) e per la legislazione rinvio alla possibilità di accordi tra impresa e sindacati.

È probabile, e già se ne vedono gli esempi nel settore della grande logistica, che il dispositivo aziendale che sostituirà le tradizionali forme di organizzazione e controllo del lavoro svolto all'interno delle aziende sarà una piattaforma digitale. E sarà una piattaforma del tutto analoga a quelle che oggi governano e gestiscono il lavoro individuale 'non dipendente'.

Le piattaforme che governano i lavori "uberizzati", o le mille forme di consegna per conto terzi, o anche le piattaforme per i lavori a domanda (lavoro intellettuale parcellizzato) come Amazon Mechanical Turk, diventeranno per le aziende le forme prevalenti di governo del lavoro da remoto.

Sotto la spinta di questa riorganizzazione che vede un progressivo uniformarsi delle forme che assume il lavoro anche l'azione sindacale sarà costretta a rivedere non solo le sue differenziazioni interne, ma anche a immaginare nuovi terreni di conflitto, nuovi bisogni da negoziare.

Non basterà provare a negoziare, come pure sarà necessario fare, azienda per azienda, lavoratore per lavoratore, le modalità del lavoro da remoto. Serve la capacità di organizzare nuove relazioni che provino a unificare ciò che appare estremamente individualizzato, ma che ha alla sua base una nuova e inedita uniformità nella forma e nelle condizioni del lavoro.

UNA PROPOSTA PER OSPITARE SUL TERRITORIO IL LAVORO DA REMOTO

I rapporti di forza in questo negoziato potrebbero migliorare se il sindacato (vedremo poi con quali alleati) saprà inventare e introdurre una terza possibilità tra lavoro in azienda e lavoro a casa.

Per evitare il termine co-working, che storicamente ha riguardato prevalentemente i lavoratori autonomi di terza generazione, chiamiamole per ora "**Officine municipali**" un aggettivo che comprende sia i quartieri delle grandi città che i piccoli comuni.

Una "officina municipale" è uno spazio di lavoro raggiungibile a piedi o in bicicletta, sicuro, ben attrezzato e ben connesso.

A suo interno potranno lavorare tutti coloro che siano costretti a lavorare da remoto, ma non vogliono o non possano utilizzare a tale scopo la propria casa². La sua organizzazione e i servizi comuni di cui sarà dotata l'officina municipale saranno l'esito di una negoziazione tra tre tipi diversi di interessi, quello delle imprese, quello delle comunità territoriali, quello dei lavoratori.

L'interesse per le imprese è relativo prevalentemente a ragioni di contenimento dei costi, ed è legato al perdurare e al rinnovarsi dell'emergenza sanitaria. Riconvertire fabbriche e uffici dagli open space attuali ai nuovi standard previsti dalle autorità pubbliche e concordati con i sindacati è oneroso in termini di investimento e costi operativi. Gli opex (costi operativi) per ciascuna postazione di lavoro aumentano di circa il 30/50% medio. Ma quel che è ancora più rischioso sono i capex (costi di investimento), i cui ammortamenti non sono prevedibili perché soggetti al variare della attuale crisi epidemologica e di quelle future.

² Si apre uno spazio di negoziazione tra azienda e lavoratore sulla possibilità di lavorare negli spazi dell'officina municipale, che potrà comunque essere una scelta unilaterale dal lavoratore costretto al lavoro da remoto e che non voglia per questo utilizzare la propria casa.

Collocare il lavoro svolto da remoto nelle officine municipali trasforma i costi di investimento in costi operativi, senza incremento di questi ultimi. Si consideri inoltre la possibilità per le imprese di far fronte più convenientemente alla responsabilità per eventuali contagi, e di gestire con maggior sicurezza la necessità di proteggere i dati aziendali da intrusioni su reti non sicure (come è facile che avvenga nei collegamenti “da casa”).

L’interesse per le comunità territoriali riguarda molteplici aspetti.

Nell’ambito dei trasporti, perché aumentare la quota di spostamenti a piedi e in bicicletta da e verso il lavoro, alleggerisce il peso sul traffico (e sull’inquinamento ambientale) e consente di applicare meglio le norme di distanziamento nel trasporto pubblico. Nell’ambito della salute, la progettazione, certificazione, pulizia e controllo di spazi di nuova concezione, può portare inoltre ad un più efficace rispetto delle regole di distanziamento applicabili per le postazioni e le aree comuni. Molto di più rispetto a uffici aziendali nati con altre caratteristiche.

Nell’ambito dei costi di connessione appare evidente che mentre la connessione domestica è asimmetrica verso il download prevalente nell’intrattenimento. La connessione stellare delle officine municipali consentirebbe invece prestazioni quasi simmetriche anche per l’upload necessario per molte prestazioni lavorative. Inoltre le officine municipali, per le loro caratteristiche, sembrano rispondere in pieno ai requisiti necessari per accedere ai fondi di un eventuale *Recovery fund*, perché rispondono ai tre principali filoni indicati nella proposta franco-tedesca: green economy, digitalizzazione, salute.

Infine sono effetti collaterali di grande valore economico e sociale la rivitalizzazione dei quartieri, e la rivitalizzazione delle aree interne.

Il modello di città divisa tra un centro amministrativo, turistico e culturale, un’area industriale e i quartieri residenziali aveva dimostrato gravi problemi anche prima della crisi sanitaria. Numerose metropoli hanno avviato una ripianificazione per ribilanciare in tutti i quartieri le diverse attività. L’esempio forse più avanzato è il *machizukuri* di Tokyo che prevede anche in ciascun quartiere la presenza di una o più Daily Activity Area (DAA). Ma gli esempi sono molteplici, perché il problema è ormai diffuso e discusso in tutto il mondo.

Ma altrettanto significativa per le caratteristiche peculiari del nostro paese è la rivitalizzazione delle aree interne. Lo spopolamento delle aree interne è problema noto e connesso con la distribuzione delle occasioni di lavoro. Stefano Boeri e altri urbanisti hanno già sostenuto che la crisi sanitaria può essere una occasione per invertire la tendenza. C’è però il rischio che il ritorno ai borghi antichi, sia un privilegio per benestanti; soprattutto resta la difficoltà e il costo di garantire adeguate connessioni FTTH o FWA nelle aree interne, a cui l’allestimento delle officine municipali potrebbe dare un contributo positivo.

L’INTERESSE DEL LAVORO E DELLE SUE ORGANIZZAZIONI

Ma è l’interesse dei lavoratori quello determinante per promuovere e caratterizzare la proposta delle “Officine municipali”. Senza il coinvolgimento attivo delle organizzazioni dei lavoratori nella loro ideazione, progettazione, realizzazione e gestione le “Officine municipali” si ridurrebbero a tradizionali centri di telelavoro o a spazi di coworking come già disponibili in alcune città italiane.

Gli interessi dei lavoratori riguardano i tempi di lavoro, che in questi mesi di lavoro da casa si sono estesi lungo tutto l'arco della giornata, invadendo e strutturando sulle necessità del lavoro i tempi di vita. Inoltre, soprattutto per le donne (ma non solo), questa integrazione di spazio di vita e spazio di lavoro ha significato la saturazione di ogni disponibilità di tempo e la somma di lavoro produttivo e lavoro di cura e di riproduzione sociale. Il tempo di lavoro, e di connessione, potrebbe essere più facilmente limitato al tempo trascorso nei locali della "officina municipale".

Gli interessi di chi lavora riguardano anche la possibilità di ricomposizione sociale, perché lavorare in sicurezza accanto ad altri lavoratori impegnati nella stessa forma di lavoro consente di non sentirsi individui isolati nei confronti dell'azienda (e della piattaforma di controllo del lavoro), ma parte di una comunità che pratica la stessa esperienza di lavoro a distanza, con caratteristiche e bisogni analoghi.

Questa ricomposizione potrebbe favorire una ricomposizione più ampia, finora praticata con grande difficoltà dal sindacato, che è quella tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, qui accumulati da una stessa forma di prestazione lavorativa, capace di svelare sia la falsa autonomia del lavoro indipendente, sia la falsa sicurezza del lavoro dipendente.

Lavorare in uno spazio capace di garantire in sicurezza non solo connessioni verticali con l'azienda o la piattaforma, ma anche scambi orizzontali con gli altri lavoratori consentirebbe anche forme efficaci di reciproca formazione. La peering education (il trasferimento di competenze orizzontale) è ad esempio la forma principale di educazione digitale. La maggior parte di noi ha imparato e impara facendosi aiutare da un collega, un amico, un vicino. Le officine sono il luogo ideale per l'apprendimento peer2peer, perché offrono uno spazio orizzontale a lavoratori con skill differenti e complementari, lavoratori dipendenti e autonomi e di diverse età.

Questa formazione orizzontale potrà inoltre riguardare non solo le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro, ma anche una crescita sociale e politica dei lavoratori basata sulla reciproca analisi e consapevolezza della propria condizione di vita e di lavoro.

Su questa crescita di consapevolezza potranno anche basarsi pratiche inedite di mutualismo che già si sono intraviste in questi mesi di lockdown.

LA NEGOZIAZIONE NECESSARIA PER DETERMINARE UNA DIVERSA DIREZIONE DEL FUTURO

Solo una effettiva e consapevole negoziazione tra i tre punti vista sopra indicati (lavoratori, imprese e comunità territoriali) potrà consentire una progettazione efficace delle officine municipali e del loro modello di funzionamento.

È evidente che non può e non deve essere un progetto imposto dal solo interesse aziendale, con un solo soggetto proprietario e un unico modello. Nella fase iniziale sarà utile sperimentare diverse forme proprietarie (pubbliche, private, cooperative e private sociali), con diversi modelli di finanziamento (diversi mix di incentivi pubblici, quote pagate dalle imprese e dai lavoratori)³.

³ Nell'ambito delle diverse possibilità di modelli proprietari delle officine stesse, assume rilevanza la costituzione di un consiglio di officina eletto da coloro che a qualsiasi titolo l'hanno scelta come loro sede lavorativa principale. Tra le sue competenze potrebbe rientrare quella di assistere i lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'esterno.

Sul lato imprenditoriale potranno essere interessate le imprese a forte cultura territoriale quali il sistema cooperativo o le Poste, che possono progettare modelli replicabili; ma anche la piccola imprenditoria locale dei co-working è in grado di studiare soluzioni che si adattano ai singoli territori.

Sul lato istituzionale le aree metropolitane e le aree interne dovrebbero essere le più sensibili a cambiare un modello di concentrazione del lavoro tendenzialmente insostenibile, anche prima della crisi sanitaria.

Ma se le imprese e le istituzioni pubbliche appaiono oggi prigioniere della coazione a ripetere soluzioni già infelicemente sperimentate prima della pandemia, spetta al movimento organizzato dei lavoratori essere il promotore di un'idea di trasformazione della densità del lavoro e del modo di lavorare.

Il futuro delle grandi città è uno degli argomenti preferiti della narrativa distopica. Ma antropologi e storici quali Diamond, Malouf e Harari ci spiegano che il collasso non è l'unico esito possibile delle grandi crisi.

Le trasformazioni della densità del lavoro sono processi storici inevitabili, sono il motore delle trasformazioni sociali. Chi sarà in grado di guidarle? Questa crisi non può essere l'alibi per una accelerazione della traiettoria precedente, guidata dalla alleanza tra grandi aziende tecnologiche e capitali finanziari. Può invece assumere una direzione diversa se interviene un altro soggetto che abbia un'idea di futuro diverso, e sostenibile, sia per il lavoro che per il territorio.