**Lavoro a distanza: come cambia la condizione del lavoro, diritti e contrattazione. Intervento di Luigi Marinelli**

In premessa riteniamo che l'incremento del lavoro a distanza debba essere affrontato sul piano della individuazione dei nodi non solo immediati ma di lungo periodo.

La prima questione che ci si pone davanti è la questione del peso della contrattazione individuale rispetto alla contrattazione collettiva e quindi dell'aumento della discrezionalità e del potere di controllo da parte padronale.

Seconda questione è l'incremento delle disuguaglianze e della frammentazione a partire dall’accesso e/o dal diniego a determinate attività e mansioni.

Terza questione, non in ordine di importanza, le modifiche alla coscienza di classe nei settori sia direttamente coinvolti, sia l’impatto su chi non è direttamente coinvolto ma subisce le conseguenze di questa riorganizzazione.

Sullo sfondo di tutto bisogna considerare le peculiarità nell’impatto nei vari settori, aree geografiche, condizioni abitative e familiari, e in particolar modo di genere.

Primi nodi sono i seguenti: la dematerializzazione del luogo di lavoro e la “porosità temporale”.

La dematerializzazione del luogo di lavoro: con tutto ciò che comporta in termini di socialità, comunicazione tra compagni di lavoro, e aumento delle precondizioni del mobbing, ostacoli all’attività sindacale, riconoscimento delle responsabilità sul piano della salute e sicurezza.

La “porosità temporale”: non si tratta semplicemente di un aumento dell’orario effettivo di lavoro o della sua discontinuità all'interno della giornata della lavoratrice o del lavoratore. Si tratta della commistione – profonda - tra tempo di vita e tempo di lavoro. La questione del diritto alla disconnessione effettiva rimane totalmente aperta sia in termini formali ma soprattutto sostanziale, a partire dalla questione dei dispositivi aziendali o personali, della disconnessione individuale o collettiva, fino alla stessa questione della falsa coscienza della auto-imprenditorialità e del nuovo lavoro a cottimo come modello lavorativo totalmente indifferente alla misura temporale.

Non tutto può essere affrontato esclusivamente sul piano della contrattazione collettiva e sottolineiamo la necessità gli introdurre normative di legge riguardo l'utilizzo del lavoro a distanza che nel nostro paese e particolarmente assente. Questo specificando che l'attuale normativa riferita allo smart working non è adeguata alla situazione che si è sviluppata.

Le questioni da affrontare sul piano della normativa contrattuale riguardano l’effettiva equiparazione del trattamento economico e normativo, la questione del potere di controllo e di disciplina patronale, le tutele effettive su salute e sicurezza e infortuni, la definizione dei carichi di lavoro, la questione più generale delle discriminazioni.

Nello specifico di ipotizzare un quadro omogeneo di rivendicazioni contrattuali possiamo individuare undici questioni connesse tra loro:

* individuare le tipologie e mansioni assicurando rotazioni non discrezionali
* definire le procedure di accesso e di reversibilità individuando tempi da rispettare ecc.
* specificare i trattamenti economici e normativi da equiparare a prescindere dalle norme attualmente il rigore come, ad esempio, la questione dei buoni pasto e di tutti quei trattamenti acquisiti ma legati alla prestazione in modalità tradizionale
* la questione della comunicazione e della socializzazione tra lavoratori e quindi la definizione delle giornate in presenza, delle riunioni quando previste ecc.
* la questione dell'effettiva agibilità e fruizione dei diritti sindacali e delle libertà sindacali, comunicazioni, assemblee, riunioni e permessi
* la questione della formazione sia generale sia specifica per il lavoro a distanza e lo sviluppo professionale
* la definizione dei criteri e delle modalità (giorni, settimane ecc.)
* la questione delle modalità di controllo dell'attività lavorativa che implica la questione del rispetto della privacy personale e aziendale, utilizzo di mezzi aziendali o personali, la questione disciplinare
* la dotazione strumentale sia in termini di software che di hardware, la questione delle spese connesse all'utilizzo degli strumenti e servizi
* il tema della responsabilità e procedure per la protezione dei dati utilizzati in attività
* la questione, in ultimo ma non per importanza, della reale attuazione di tutte le soluzioni e procedure per la messa a norma in termini di salute e sicurezza dell’attività a distanza