

Gianni Marchetto

154. EPS- EconomiaPoliticaSocietà di Autori Vari
Lo Smart Working
Prime considerazioni

La “**pandemia**” ha messo in risalto una nuova modalità di lavorare: **lo Smart Working**. Dopo che centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici che erano prima impiegati in questa forma di lavoro, ai milioni finora impiegati. Pone dei problemi nuovi, poco indagati.

La personalità del lavoratore - lavoratrice

È chiaro a tutti che al lavoro una persona porta tutto di sé: la propria personalità di carattere fisiologico (sesso, età, ecc.), di carattere sociologico (luogo di origine, cultura familiare, religiosa, l’esperienza scolastica, altre esperienze di lavoro, ecc.).

Caratteristiche quasi del tutto assenti nel tenerne conto da parte dei datori di lavoro. Fino a farlo diventare un indistinto “uomo medio” (inesistente) o “operaio massa” (altrettanto inesistente). Manca in questa lettura della persona umana il suo carattere “psicologico”, che lo fa essere un “unicum”, difficile da inquadrare in numeri (vedi gli attuali algoritmi). Vedi in proposito tutto il sistema di “maggiorazioni” che tengono conto solamente di un individuo a carattere fisiologico: **sorgente di energia!**

Questo è il limite del taylorismo, che espropriando l’esperienza operaia del suo contenuto più ricco: la capacità di organizzare il suo lavoro, ha pure suddiviso le attività umane in “istruttori ed esecutori”, introducendo così la divisione del lavoro - anche se W.F. Taylor invocava la necessità di avere una scienza che raccogliesse tutta l’esperienza operaia che valeva quanto la tecnica applicata dai gestori della Organizzazione del Lavoro. Cosa mai avvenuta lasciando disperdere tutta questa esperienza e imponendo invece “l’one best way”.

Quel tanto che Norbert Wiener in un suo saggio del 1949 (Uso umano dell’essere umano – Ed. Boringhieri) ebbe a scrivere: ***“che il libro era scritto per la vergogna, dovuta all’ideologia fascista ed ai padroni dell’industria, che sapevano usare solo un milionesimo delle capacità cerebrali dell’operaio”.*** Auspicando il giorno in cui questi si elevasse in tutta la sua potenza.

Come un lavoratore fa esperienza

In un qualsiasi posto di lavoro il percorso del fare esperienza da parte di un soggetto avviene mediante questi quattro rapporti:

Un altro algoritmo: dei lavoratori



Lo Smart Working

Una prima novità che questo modo di lavorare introduce è data dal “distanziamento”, che opera in varie attività: dal lavoro, dalla scuola, dai propri compagni di lavoro, ecc.

Ed è una novità in quanto l’essere umano è essenzialmente un “essere sociale”.

Non è una novità per tutte quelle attività umane che sono caratteristiche del lavoro “creativo”: da un pittore, ad uno scultore, ad un musicista, ecc. la cui attività avviene per grande parte in “solitaria”.

Le novità in termini positivi e negativi (*) (**)

(*) per la descrizione di tutto questo valgono le cose descritte in questo sito:

Per maggiori informazioni: https://quifinanza.it/lavoro/smart-working-significato-normativa-come-funziona/379691/?fbclid=IwAR3DS_JWvqCJug9No40y2l1Sk5fHwRXYEYEvxBRF01NqO-hY9mhwyKcSTHZ8

(**) ovvero in questa ricerca effettuata in ambito sindacale tra ca. 130 lavoratori bancari (vedi in allegato).

Quali sono i lavori che nella fase attuale si possono fare in Smart Working? Non sono i lavori che derivano dalla “manifattura”: dove è inevitabile l’intervento del soggetto lavoratore sia come lavoratore che trasforma un prodotto, sia come assistente, conduttore di una macchina o di un impianto, ecc...

Sono i lavori dove sono impegnati i lavoratori normalmente classificati come impiegati:

- **Impiegati d’ordine;**
- **Impiegati di concetto;**
- **Impiegati pubblici o privati;**
- **Impiegati tecnici;**
- **Impiegati commerciali o amministrativi.**

Le istruzioni al sosia

Le istruzioni al sosia = «**dammi tutte quelle informazioni per le quali io possa sostituirti senza che altri se ne accorgano**»; è questa una tecnica sperimentata in un seminario delle 150 ore a Psicologia del lavoro

presso l'Università di Torino nel lontano 1974 (vedi il libro **“Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro”** di Ivar Oddone, Alessandra Re, Gianni Briante: almeno alcuni contributi tra i quali le “4 istruzioni al sosia” contenute nel libro). Purtroppo, da allora mai declinata in una proposta sindacale da mettere a confronto con le direzioni di impresa.

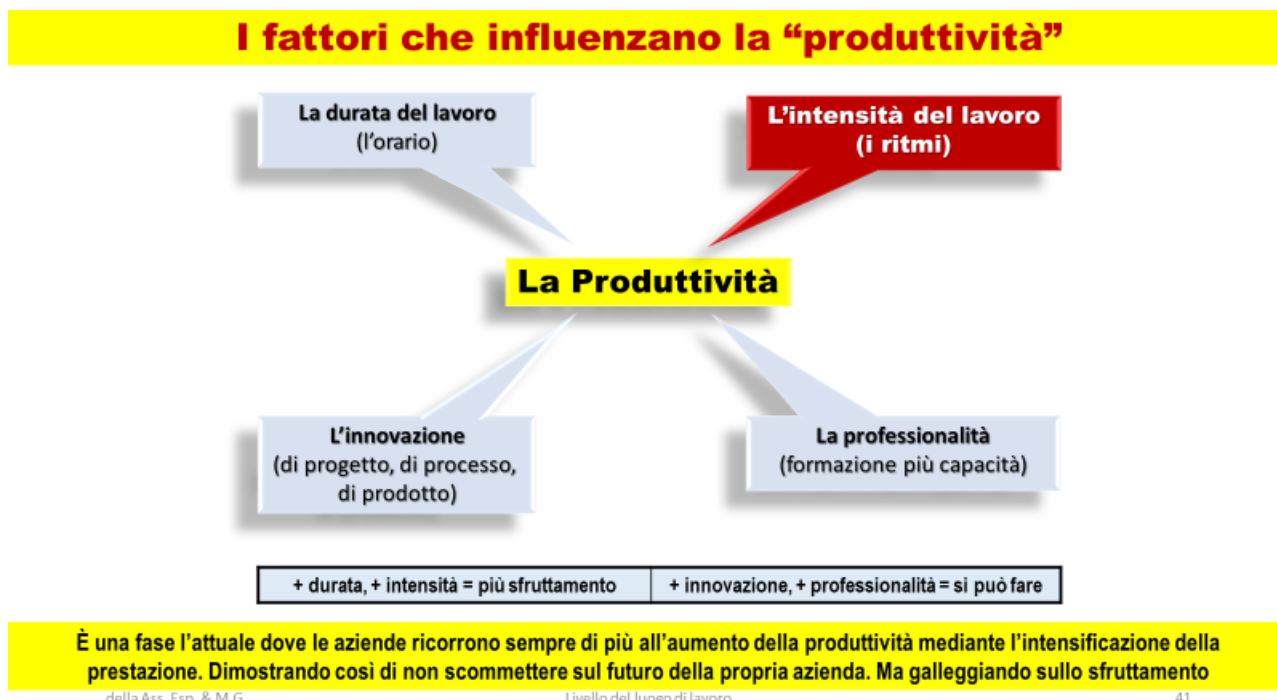
Si tratta, in pratica, del recupero della prestazione di lavoro **CONCRETA**, che servirebbe a tutt'oggi per metterla a confronto con gli Uffici Analisi Lavoro delle aziende. In concreto, da mettere a confronto con il prodotto che questi fanno: **GLI ALGORITMI**. Ovviamente questo recupero di esperienza avrebbe bisogno di un altro recupero/riappropriazione:



Domanda: ancorché sia declinata in termini sindacali, cosa cambia in termini positivi/negativi lo Smart Working?

Produttività: cambiare il paradigma

Quali sono i fattori che influenzano la produttività?



Occorre partire dal progettare una carriera del lavoratore che deve significare quindi dare un nuovo significato alla **PRODUTTIVITA'** = cambiare il «paradigma»:

fare il massimo con il minimo sforzo;

- Quindi, ciò significa riconoscere che i lavoratori sono persone pensanti, che se “allenati, motivati, retribuiti, ecc.” (alla maniera per es. di un calciatore) possono dare molta, molta più produttività;
- Nel progettare la “carriera del lavoratore” vanno previste quindi tutte quelle riappropriazioni tecnico-scientifiche (oggi in mano agli “istruttori”) che rendano sempre più ricchi e interessanti i compiti del lavoratore.

Quali le condizioni perché ciò si avveri

<i>Obiettivi</i>	<i>Condizioni</i>
Trovare lavoro (anche con una riduzione degli orari, specie là dove si implementano automazioni)	<ul style="list-style-type: none">• Ridurre drasticamente la precarietà e la flessibilità in azienda.• Si impara di più nel lavoro collettivo e dagli esempi positivi di altri lavoratori più anziani, più esperti
Lavoro non nocivo anzi coerente con la salute in senso complessivo	<ul style="list-style-type: none">• Abbattere tutte le forme di nocività conosciute: sono loro, gli ambienti, inidonei, e non i lavoratori, che quando lo diventano sono un peso sul rimanente degli altri operai e un costo sociale.• Se si vuole che un lavoratore dia il meglio di sé occorre quindi liberarlo dalle forme di gravosità (i rischi da lavoro), di costrizione (gli accordi alla Marchionne) che non tolte portano i lavoratori ad un uso del tempo altro, lontano dalla produttività.
Lavoro riconosciuto come produttore di esperienza grezza	Se viene riconosciuto significa un arricchimento complessivo dell'azienda.
Lavoro riconosciuto dalla società come lavoro sociale	Se viene riconosciuto deve significare un salto nella scala sociale (quindi va certificato) e un adeguato riconoscimento retributivo.

Gianni Andreotti & M.G.

Il lavoro e il futuro del lavoro

43

È evidente che a questa mia ipotesi un operaio, un semplice lavoratore non particolarmente intraprendente può rispondermi: **“guarda bene che a me non interessa, io do il minimo in azienda, prendo i soldi e... scappo fuori, perché fuori ho i miei interessi di emancipazione, di consumo, ecc.”.**

Al che saranno evidenti le diverse opzioni esistenti anche nel mondo del lavoro (non è una novità, basta pensare ai dieci anni che passarono tra l'inizio degli anni '60 e i primi anni '70 sulla battaglia per l'abolizione delle “paghe di posto” – leggi le paghe che pagavano il rischio). Almeno lo avrò convinto di dare battaglia per un lavoro sicuro e senza rischi per la sua salute, da lì in poi chi ha più filo farà più tela.

Per non dire, però, che al lavoratore intraprendente avrò consegnato una ipotesi sulla quale lui e altri come lui potranno registrare quali avanzamenti potranno fare fino a raggiungere la consapevolezza che parecchi “datori di lavoro” sono inutili e dannosi. Così come i borghesi in Francia raggiunsero tale consapevolezza (dopo ca. 3 secoli!) nel 1789 in Francia, a Parigi, fecero quello che si sa.

Domande ulteriori:

- Nello Smart Working come si deve lavorare: per procedure o per obiettivi?
- Come cambiano e perché, gli incrementi di produttività?
- Come garantire la “socialità” del lavoratore?
- Come garantire la “carriera del lavoratore”?
- Come garantire la pratica del Sindacato (l'assemblea, l'iscrizione e/o la disdetta), ecc.

Eccetera...