il Resto del Carlino
Cronaca di Cesena
11 febbraio 2020

Marcello Borghetti, segretario Uil Cesena

«Un'opportunità per periodi limitati. Ma occhio ai diritti»

Lo smart working non incide sullo stipendio del dipendente, ma di certo innesca sfide e problematiche da non sottovalutare. Ed è così che la materia finisce sotto la lente del sindacato. Si fa presto a decantare la flessibilità ma se la linea di demarcazione tra lavoro e vita privata – come può succedere a chi lavora attraverso il computer – diventa più labile. può essere che lo stress prenda il galoppo.

«Se il lavoro agile deve coprire periodi di vita ed esigenze particolari del lavoratore, che si trova a dover assolvere momentanei impegni di cura e obblighi familiari – commenta Marcello Borghetti, segretario della Uil di Cesena – e l'azienda per cui lavora è disponibile, ne vedo aspetti molto positivi. Se dovessi immaginare un lavoratore che sceglie di passare il tempo della propria vita lavorativa in casa mi verrebbe da evidenziare una frammentazione del lavoro senza quella cellula vitale che è rappresentata dalla socialità, nella quale la maggior parte delle persone si realizza. Colloquiare esclusivamente attraverso un tablet la considero una disumanizzazione della società».

«Attualmente però – scandisce Borghetti – lo smart working non è una modalità molto diffusa, se non, in parte, nelle grandi aziende. C'è una chiave di lettura moderna degli orari e degli spazi di lavoro che può dare possibilità ad ambo le parti, l'importante è che gli accordi vadano a garantire tutta una serie di diritti su cui anche il lavoratore distaccato deve poter contare mentre il datore di lavoro si pone il tema del controllo del lavoratore».

«Quello che potrebbe essere visto come un diritto del lavoratore ad organizzarsi per andare incontro alle esigenze dell'azienda – aggiunge il sindacalista –, potrebbe diventare una privazione dei propri spazi privati». Per non parlare di tanti smart working ante litteram un tempo rubricati sotto la voce 'lavoro nero' o consimile. «Beh, si configurava così, ma perché non era regolamentato – afferma il segretario Uil – e forse assomigliava di più al telelavoro. Ora invece certe funzioni possono realisticamente essere svolte attraverso un tablet e nei luoghi più diversi, ma ciò vuol dire anche regolamentare in modo diverso la sicurezza nei luoghi di lavoro. Ci sono dunque aspetti di modernità, di conciliazione di vita e di lavoro ma non bisogna nascondersi i lati critici, che vanno analizzati situazione per situazione. Parlo di accordi integrativi aziendali, ad esempio».

«Purtroppo in un Paese come il nostro - conclude Borghetti - dove spesso le leggi sono state utilizzate ad uso e consumo della precarietà è bene non abbassare la guardia. Il controllo dell'applicazione delle norme che tutelano i diritti in Italia fa acqua, ed è già poco efficace nelle forme strutturate del lavoro».

Elide Giordani