

SINDACATO E TELE-ENTERPRISING

di *Patrizio Di Nicola*

Dipartimento di Sociologia e comunicazione – Università degli Studi di Roma “La Sapienza”

Da più parti si pensa – anche se a volte non lo si dice – che il sindacato rappresenti un serio ostacolo allo sviluppo del telelavoro e in particolare della tele-impresa. In questo mio intervento cercherò di dimostrare che non è così, anche se esistono da parte sindacale delle preoccupazioni circa il lavoro telematico. E spesso tali preoccupazioni poggiano su solide fondamenta.

Iniziamo con un po' di storia per ricordare come la posizione sindacale sul lavoro a distanza si è evoluta. I primi esperimenti di telelavoro, svolti negli Usa a partire dagli anni Settanta, e nel Regno Unito e in Svezia dal decennio successivo, furono fieramente ostacolati dalle organizzazioni sindacali di quei paesi. Nati nella fase iniziale dell'industrializzazione, e per tutelare gli interessi dei gruppi sociali più svantaggiati (gli operai di fabbrica), i sindacati faticavano non poco a vedere in maniera oggettiva i grandi cambiamenti in atto. L'idea che la “classe” si dovesse tutelare in quanto collettivo omogeneo, in fin dei conti, rispondeva alla logica dell'impresa industriale, ove si trovano, sotto lo stesso tetto, centinaia, se non migliaia, di lavoratori che svolgono lo stesso compito, spesso standardizzato e ripetitivo. È evidente che l'idea che questo collettivo, sotto la pressione del telelavoro e ancor di più del Tele-Enterprising, si disgreghi è tutt'altro che ben accetta. Se non altro per motivi pratici: come dimostrato sin dalle fine dell'800 da Sidney e Beatrice Webb, il sindacato fa fatica a rappresentare piccoli gruppi di lavoratori. Difficoltà ovviamente amplificate se questi sono poi telelavoratori, cosa che i Webb non potevano neanche lontanamente ipotizzare. Contro il telelavoro, poi, emergeva anche una opposizione da parte del movimento femminista – storicamente molto influente nel sindacato – che temeva che esso potesse costituire un mezzo per “rispedire a casa” le donne, dopo tanti sforzi fatti per uscirne verso il mondo del lavoro.

Il cambiamento delle posizioni sindacali verso il telelavoro è recente, ma anche deciso, e passa quasi sempre per una presa di coscienza in prima persona. In Svezia, ad esempio, la TCO (e in particolare il sindacato dei bancari) nel congresso del 1985 decise la costituzione di una commissione di studio sul lavoro a distanza. A dirigerla fu un funzionario sindacale, Svensson, noto per essere già un telelavoratore. Il rapporto che ne derivò, dal titolo *At Just the Right Distance*, presentato nel 1987, rappresentava una discreta conversione in favore del telelavoro, di cui si riconoscevano le possibilità di flessibilizzazione e miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori coinvolti. Il rapporto si esprimeva però scetticamente sulla futura espansione di questo modo di lavorare.

Nel Regno Unito la conversione al telelavoro del TUC è in buona parte da attribuire alla pubblicazione del libro di Andrew Bibby, un giornalista molto vicino al mondo del lavoro organizzato, che in *Teleworking. Thirteen Journeys to the Future of Work*, del 1995, racconta 33 storie positive legate al telelavoro.

Per l'Italia, mi piace fissare come data di confine il 1996, quando l'Istituto Europeo di Studi Sociali, un ente romano ispirato dai sindacati confederali e guidato da Antonio Lettieri, inizia, con il supporto politico della European Trade Union Confederation e quello finanziario della Commissione Europea, un ampio progetto di ricerca (MIRTI) sulle condizioni contrattuali del telelavoro, che porterà i sindacalisti a conoscere meglio – e a fidarsi – del telelavoro.

Naturalmente fidarsi – almeno sindacalmente – del lavoro a distanza, non significa abbassare la guardia. Nelle nuove forme di lavoro sono sempre impliciti dei rischi, che correttamente i sindacati debbono tenere in considerazione. Anzitutto la marginalità, sociale ed economica. Il telelavoro, infatti, se non progettato in maniera corretta, potrebbe portare all'isolamento dei lavoratori dall'ambiente umano ed organizzativo dell'ufficio, con una conseguente difficoltà a crescere professionalmente. Si tratta di un rischio non da poco, in un mondo in cui la deregulation legislativa dei rapporti di lavoro ha fatto passi da gigante e quindi, a fronte del rischio di ritrovarsi disoccupati da un giorno all'altro, i lavoratori possono opporre soltanto una forte professionalità che si deve incrementare di continuo.

Anche l'idea di Tele-Enterprising, se da una parte mostra delle indubbie positività, quali la possibilità di far accedere al mondo professionale persone che difficilmente in condizioni diverse avrebbero potuto aspirare ad un impiego, dall'altra ha degli altrettanto evidenti limiti. Anzitutto il fatto che le tele-imprese, lavorando per le pubbliche amministrazioni, sono soggette

ai “capricci” della politica. Basta che una finanziaria tagli alcune spese per i servizi – e come dimostrano le leggi di bilancio degli ultimi anni l’evenienza è tutt’altro che teorica – che la tele-impresa inizi a barcollare pericolosamente, e che i posti di lavoro faticosamente creati si dissolvano nel nulla. Vi è poi una considerazione di merito, che i sindacati non possono non fare: il fatto che esista, anche nella P.A., una forte spinta all’esternalizzazione dei servizi non significa che ciò sia completamente positivo. Il processo di outsourcing, infatti, spesso non nasce dalla volontà del settore pubblico di concentrarsi sulle “core activities”, quanto dalla ricerca affannosa del risparmio economico. Che genera precarietà tra i lavoratori che operano nel settore del sub appalto. Pretendere che il sindacato plauda a questo processo credo sia davvero eccessivo.

Ma la flessibilità positiva, quella che migliora il lavoro e la vita delle persone, come le tele-impresе possono fare, godrà sempre dell’appoggio dei sindacati, non ne ho dubbi.