

Domenico Massaro
Maria Cristina Bertola

**VALORI DEL PENSARE
E DELL'AGIRE**
PENSIERO FEMMINILE
**SOSTENIBILITÀ
E CITTADINANZA DIGITALE**
PENSIERO CRITICO
ARTE CINEMA SERIE TV



**TEST DI LOGICA
NEL QUADERNO**

la ragione **APPASSIONATA**



3 La filosofia
contemporanea

“L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

(Costituzione della Repubblica italiana, articoli 1 e 35)

SVILUPPO SOSTENIBILE
Lavoro dignitoso
e crescita economica



IL LAVORO

Il valore dell'attività produttiva

► da Marx a oggi ◀

► PER INIZIARE

Gianmario Verona, economista e rettore dell'Università Bocconi di Milano, nell'intervista riportata di seguito delinea gli scenari che si profilano per il lavoro del futuro:

“In questo momento storico pensiamo di essere di fronte a un cambiamento continuo. Ma la teoria dell'evoluzione industriale mostra che dopo una fase di fermento si arriva a un consolidamento. Anzi: la forza dell'innovazione si manifesta proprio quando si cristallizza. Un approccio flessibile sarebbe necessario per un mondo che cambiasse perennemente: ma un approccio strategico è più adatto per il mondo reale». E come si alimenta il pensiero strategico? «Coltivando i fondamentali. La specializzazione serve per leggere un contesto. La visione culturale più ampia serve per guardare oltre il contesto. Non basta insegnare Python [linguaggio di programmazione] e computer science: ci vuole anche logica, matematica, statistica, scienze sociali».

(L. De Biase, *Mescolare i saperi per pianificare il domani*, in "Il Sole 24 Ore", 29 ottobre 2017)

Una macchina sarà sempre più brava di un essere umano ad analizzare i dati, ma non è ritenuta capace di innovare. Per questo i corsi dei "talenti del futuro", secondo Verona, dovrebbero prevedere lo studio di discipline che aprono la mente, come l'arte, l'epistemologia, la psicologia cognitiva, la geopolitica.

► Hai mai riflettuto sul collegamento tra i tuoi studi e il lavoro che svolgerai in futuro? Quale contributo può dare la filosofia, secondo te, all'ingresso nel mercato del lavoro? Prova a discutere di questo argomento con i tuoi compagni e le tue compagne, sotto la guida dell'insegnante, prima di iniziare la lettura delle pagine seguenti.

► IL TEMA

Il lavoro come ambito di realizzazione

Il lavoro rappresenta **un aspetto fondamentale dell'esistenza umana**: per suo tramite l'individuo si procura i mezzi di sostentamento necessari e contribuisce al progresso sociale e civile della propria comunità. Ma il lavoro non è soltanto una **necessità**: come aveva già compreso Marx, esso è **l'ambito in cui ognuno può esprimere la propria creatività**, le proprie attitudini e inclinazioni, realizzando la sua stessa essenza. O almeno così dovrebbe essere.

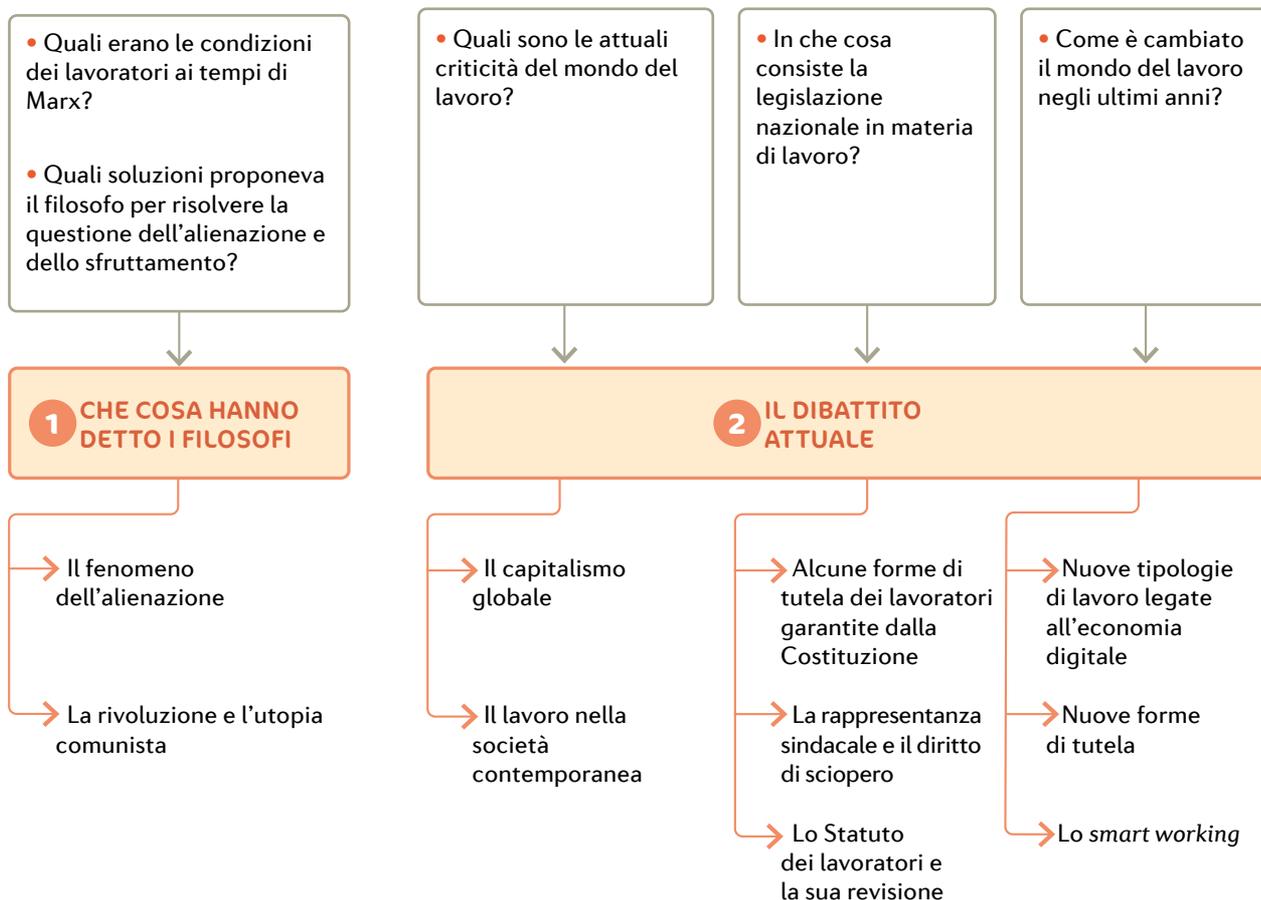
Ai tempi in cui Marx scriveva il *Capitale*, le condizioni di lavoro erano durissime, i salari iniqui, i lavoratori sottoposti a un regime di sfruttamento che non risparmiava neanche i minori.

Da allora sono stati fatti **molti passi avanti**: nelle nostre società il lavoro è soggetto a tutele e garanzie, ed è riconosciuta la piena dignità di ogni mestiere volto a contribuire al benessere della collettività.

Le veloci trasformazioni che investono il mondo contemporaneo hanno portato alla diffusione di **nuove professioni** – ad esempio quelle legate all'economia digitale – e di **modalità di lavoro sempre più eterogenee** – come il lavoro agile. Questo, in alcuni casi, ha generato **criticità**, che la legislazione nazionale e internazionale è tenuta ad affrontare.

► IL PERCORSO

Nelle prossime pagine cercheremo di approfondire il **tema del lavoro, del suo valore e della sua tutela**, chiedendoci in particolare:



1 CHE COSA HANNO DETTO I FILOSOFI

Il fenomeno dell'alienazione

L'alienazione dal prodotto del lavoro e dall'attività

Marx elabora una critica radicale del sistema economico capitalistico, in cui il lavoratore è ridotto a uno stato di "alienazione". L'operaio, per il filosofo, è **estraniato dal prodotto del proprio lavoro**, in quanto non può disporre delle cose che realizza ed è dunque privato di ogni soddisfazione professionale.

Inoltre, è **alienato rispetto alla propria attività**, nel senso che anche le modalità di lavoro sono stabilite dal capitalista. Questi le definisce in base alla logica del profitto, che impone di ridurre il costo dei salari, di aumentare gli orari di produzione e di utilizzare macchinari in grado di ottenere quantità di merci maggiori in tempi minori. In tale sistema il lavoratore è messo letteralmente **al servizio della macchina**, che lo costringe ad azioni ripetitive e monotone, e gli impone i suoi ritmi frenetici.

L'alienazione dalla propria essenza e dai propri simili

Divenuto un mero ingranaggio, egli è **privato di ogni creatività e progettualità**, caratteristiche che, secondo Marx, connotano l'essenza umana.

Questa triste situazione di sfruttamento è aggravata dal fatto che il lavoratore **non è più in grado di avere rapporti umani appaganti**. Da un lato, non può stabilire scambi o collaborazioni professionali, perché non è lui a decidere le strategie produttive; dall'altro, non riesce a coltivare le amicizie e gli affetti, in quanto il **tempo del lavoro** esautor completamente il **tempo della vita**. La sua esistenza è paragonabile a quella degli schiavi, senza alcuna prospettiva di gratificazione e di realizzazione personale. [→ **Unità 2**, p. 59]

La rivoluzione e l'utopia comunista

La riabilitazione del lavoro

Il modo per uscire da questa forma di sfruttamento e di oppressione è per Marx **la rivoluzione proletaria** volta alla soppressione del sistema capitalistico e delle sue forme istituzionali, e all'instaurazione di una società comunista. Il filosofo immagina quest'ultima come **una società egualitaria**, in cui sia abolita la proprietà privata e vengano meno le classi sociali. In tale contesto, si assiste alla «soppressione dell'alienazione in vista della riappropriazione di sé stesso da parte dell'uomo» (*Manoscritti economico-filosofici del 1844*) e dunque **il lavoro** può nuovamente diventare la via per l'auto-realizzazione dell'individuo, **il modo per esprimere compiutamente le proprie inclinazioni e attitudini**.

Dal lavoro necessario al lavoro libero

Marx arriva a ipotizzare la possibilità di **superare il lavoro stesso**, inteso come lavoro determinato dal bisogno (le necessità materiali della sopravvivenza). In una società progredita, le risorse potrebbero essere **gestite razionalmente da tutti gli individui associati**, sottratte alla speculazione e al profitto, e investite nella soddisfazione delle esigenze fondamentali. Il lavoro necessario sarebbe allora ridotto (in termini di orario) o svolto dalle macchine, e l'essere umano potrebbe riappropriarsi del lavoro "libero", di **un'attività fondata sul desiderio e sul piacere**, contenente in sé stessa il proprio fine. Scrive Marx nel *Capitale*:

“ Il regno della libertà comincia in effetti soltanto là dove cessa il lavoro determinato dal bisogno e dalla convenienza esterna; risiede quindi, per la natura stessa della cosa, oltre la sfera della produzione materiale in senso proprio. [...] La libertà in questo campo può consistere unicamente in ciò, che l'uomo socializzato, i produttori associati, regolino razionalmente questo loro ricambio organico con la natura, lo sottopongano al loro controllo collettivo, invece di esserne dominati come da una cieca potenza; lo eseguano col minor dispendio di energie e nelle condizioni più degne della loro natura umana e ad essa più adeguate.

(K. Marx, *Il capitale*, libro III, sezione VII, cap. XLVIII, a cura di A. Macchioro, B. Maffi, De Agostini, Novara 2013, p. 2384)

2 IL DIBATTITO ATTUALE

Il capitalismo globale

L'utopia marxiana di un lavoro che non sia alienato, perché adeguato alle inclinazioni e alle aspirazioni degli individui, non si può dire pienamente realizzata nella società contemporanea. Il mondo del lavoro, infatti, ancora oggi è attraversato da profonde contraddizioni, disuguaglianze, criticità, soprattutto se lo consideriamo in una **prospettiva globale**.

Come i proletari di un tempo, ad essere oppressi al giorno d'oggi sono ad esempio i **migranti**, spinti a fuggire dal proprio Paese per cercare migliori condizioni di vita; i **lavoratori precari**, che non hanno garanzie sul proprio futuro; i **braccianti** impiegati nell'agricoltura, spesso obbligati a lavorare per salari miseri; le migliaia di persone che in molti Paesi in via di sviluppo – ma anche nelle periferie e nei luoghi marginali del mondo occidentale – vivono **sotto la soglia della povertà**.

A differenza di quanto prospettato da Marx, il sistema di produzione capitalistico non è stato rovesciato dalle proprie interne contraddizioni, ma si è largamente affermato e ha diffuso la sua logica del profitto.

Tale forma economica non è senza criticità: ad esempio, tende a imporre **ritmi di produzione accelerati**, in molti casi a detrimento degli equilibri ambientali, non contempla ancora una **redistribuzione adeguata delle ricchezze prodotte**, spesso antepone **le ragioni della crescita economica** a quelle della giustizia sociale e della solidarietà.



Le categorie maggiormente in difficoltà

Le criticità sociali e ambientali

Il lavoro nella società contemporanea

Nonostante questi limiti, è innegabile che le condizioni di lavoro nelle nostre società sono generalmente migliorate rispetto ai tempi di Marx, per diversi fattori: i progressi della **tecnologia**, l'aumento del **livello di istruzione**, la diffusione dell'**industrializzazione** anche in Paesi prima arretrati, lo sviluppo delle **telecomunicazioni**, che rende possibile la connessione di milioni di persone e apre a nuove opportunità.

Le condizioni dei lavoratori sono inoltre migliorate in seguito all'elaborazione di una **complessa normativa** che tutela e regola la loro attività, e che è volta a garantire lo svolgimento di quest'ultima in sicurezza. Tutte le principali Costituzioni riconoscono il lavoro come l'elemento cardine su cui fondare le società. Nella Costituzione della Repubblica italiana, ad esempio, i temi del lavoro e delle organizzazioni sindacali sono trattati in particolare negli **articoli 35-40 del Titolo III, dedicato ai "Rapporti economici"**. Occorre precisare, tuttavia, che la centralità della questione del lavoro e delle sue condizioni viene registrata fin dall'**articolo 1 dei "Principi fondamentali"**, il quale afferma che «L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro», e dall'**articolo 4**, in cui si sottolinea che «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che lo rendono effettivo».

Il progresso delle condizioni dei lavoratori

Le leggi sul lavoro

Alcune forme di tutela dei lavoratori garantite dalla Costituzione

La possibilità di crescita professionale

La Costituzione presta la massima attenzione al tema del lavoro, come dimostra l'**articolo 35**, secondo cui «La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la **formazione e l'elevazione professionale** dei lavoratori». Le leggi devono dunque prevedere concrete forme di garanzia dei diritti dei lavoratori, in particolare occupandosi delle attività formative, in modo tale che a tutti sia assicurata la possibilità di una continua crescita professionale e, più in generale, di un miglioramento delle condizioni economiche e sociali.

La Carta costituzionale si occupa del lavoro anche in una **dimensione internazionale**. L'articolo 35 prosegue infatti affermando che la Repubblica «Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero». Si tratta di un impegno che risulta particolarmente attuale in relazione ai fenomeni dell'**immigrazione**, di cui il nostro Paese è diventato meta negli ultimi decenni, e dell'**emigrazione** – la cosiddetta “fuga di cervelli” –, che porta molti giovani italiani spesso laureati o professionalmente qualificati a cercare all'estero **maggiori opportunità lavorative**.

Un'equa retribuzione e un giusto orario di lavoro

L'**articolo 36** riconosce al lavoratore «una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia **un'esistenza libera e dignitosa**». Inoltre, benché non stabilisca una durata massima della giornata lavorativa, impone di contenerla entro limiti accettabili, affermando il principio secondo cui «La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge», e non dunque dall'arbitrio del datore di lavoro. La Costituzione accoglie pertanto una rivendicazione storica del movimento operaio: oggi in Italia il **tetto massimo** dell'orario di lavoro è fissato di norma a **40 ore settimanali** (art. 3 del decreto legge n. 66 del 2003).

La protezione dei soggetti deboli

L'**articolo 37** tutela le fasce di lavoratori considerate “deboli”, come **le donne e i minori**. Esso stabilisce la **parità di diritti e di trattamento economico tra uomo e donna** nel campo lavorativo. Per quanto riguarda il lavoro dei minori, con questo articolo la Costituzione afferma che **il limite minimo d'età** per intraprendere un'attività lavorativa è stabilito dalla legge ordinaria, la quale lo ha fissato a **15 anni** compiuti. Inoltre, «La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme»: su tale materia è intervenuto il decreto legislativo n. 262 del 2000, in base al quale i giovani di età compresa tra 15 e 17 anni non devono svolgere attività particolarmente **pesanti** o comunque **potenzialmente dannose** per il loro pieno sviluppo psicofisico.

L'**articolo 38** riguarda invece **i cittadini inabili al lavoro** e sprovvisti dei mezzi necessari per vivere: lo Stato e l'assistenza sociale dovranno provvedere al loro mantenimento. I disabili hanno diritto, inoltre, «all'**educazione e all'avviamento professionale**», compatibilmente con le proprie possibilità.

IN PRATICA

➤ **LAVORO COOPERATIVO** Il 5 marzo 2011 la Commissione europea ha inaugurato la “Giornata europea per la parità retributiva”, al fine di sensibilizzare i cittadini sul fatto che le donne dell'Unione europea continuano a guadagnare meno degli uomini, pur svolgendo gli stessi compiti. Sotto la guida dell'insegnante dividetevi in gruppi, ognuno dei quali approfondisce questo tema in relazione a un Paese dell'UE. Quindi, condividete in classe l'esito delle vostre ricerche e discutetene insieme.

La rappresentanza sindacale e il diritto di sciopero

L'articolo 39 si riferisce alle **organizzazioni sindacali**, ossia alle associazioni private attraverso le quali i lavoratori difendono i propri interessi di categoria e che partecipano insieme con le **associazioni degli imprenditori** alla contrattazione collettiva per la definizione del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)**. Nella Costituzione esse sono riconosciute come **associazioni libere e volontarie** (ciascun lavoratore ha il diritto di iscriversi a un sindacato e anche di non iscriversi), che hanno l'unico obbligo della «registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge».

Il fatto che i lavoratori non possano contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro e debbano accettare quelle stabilite nella negoziazione collettiva deve essere visto non come una limitazione ma come una **garanzia**: gli imprenditori – detentori dei mezzi di produzione – sono in una **posizione di forza** rispetto ai lavoratori dipendenti e soltanto un'associazione come il sindacato, che organizza una grande quantità di iscritti, può assicurare la tutela dei loro diritti.

Talvolta gli interessi dei lavoratori e quelli delle imprese non convergono: i primi, ad esempio, possono aspirare a stipendi più alti, mentre le seconde tendono generalmente a limitare i costi. In tali circostanze, nel corso della contrattazione può essere utile per i lavoratori ricorrere a **strumenti di pressione come lo sciopero**, cioè l'astensione dal lavoro allo scopo di bloccare la produzione di beni o servizi. In Italia il diritto di sciopero è garantito dall'articolo 40 della Costituzione: «Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano».

La **legge n. 146 del 12 giugno 1990**, successivamente modificata con la **legge n. 83 dell'11 aprile 2000**, stabilisce inoltre che anche in caso di sciopero debbano essere **garantiti i servizi pubblici essenziali**, ossia «quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione».



La contrattazione collettiva

L'astensione dal lavoro

I sindacati dei trasporti francesi marciano in protesta davanti alla Commissione europea a Bruxelles.

IL LESSICO DELLA CITTADINANZA

organizzazione sindacale o sindacato

È un'associazione di lavoratori o di datori di lavoro costituita per tutelare gli interessi della categoria.

sciopero

Astensione organizzata dal lavoro di un gruppo più o meno esteso di lavoratori dipendenti, appartenenti al settore pubblico o privato, per la tutela di comuni interessi.

Lo Statuto dei lavoratori e la sua revisione

La tutela del lavoratore contro le discriminazioni

Oltre alla legislazione sociale che si è succeduta nel corso della seconda metà del Novecento, nel nostro Paese il mondo del lavoro fa riferimento dal punto di vista giuridico allo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970), volto sostanzialmente a tutelare contro ogni discriminazione **la dignità personale e la libertà di opinione** del lavoratore, il suo **diritto di aderire ad associazioni sindacali** che lo rappresentino e a limitare i poteri di controllo da parte dell'imprenditore.

Esso garantisce la piena libertà di manifestare il proprio pensiero sul posto di lavoro (articolo 1): si tratta di un riconoscimento particolarmente importante, che impedisce ad esempio il licenziamento in base all'orientamento politico, sessuale o religioso.

La sicurezza sul lavoro

Lo Statuto intende anche assicurare **la salubrità e la sicurezza dei luoghi di lavoro**. L'articolo 9, infatti, stabilisce che

“I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

La garanzia della sicurezza sul lavoro è tutelata, oltre che dallo Statuto dei lavoratori, dal **decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, il cosiddetto “Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro” nel quale è confluita tutta la normativa precedente. [→ **Unità 2**, p. 60]

Il Jobs Act

Lo Statuto dei lavoratori è stato parzialmente rivisto e aggiornato con alcuni **provvedimenti emanati tra il 2014 e il 2016** noti come “Jobs Act”, con cui si è voluta rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani. Nello specifico, il Jobs Act **ha abolito varie forme contrattuali precarie** (ad esempio il co.co.pro., ovvero il contratto di collaborazione a progetto) e ha diviso il mercato del lavoro in due tipologie, il lavoro **dipendente** e il lavoro **autonomo**, eliminando così le forme di parasubordinazione. Questo allo scopo di rendere il contratto a tempo indeterminato la forma di assunzione privilegiata.

Una delle principali novità in esso contenute, prevista dalla legge n. 183 del 2014, riguarda il **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti**, che prevede nuove regole qualora si verificano **licenziamenti illegittimi**. I lavoratori, in questo caso, sono garantiti da un'indennità economica proporzionata alla loro anzianità aziendale. I comportamenti discriminatori dei datori di lavoro sono sanzionati con la reintegrazione del dipendente.

IN PRATICA

➤ **LAVORO COOPERATIVO** Sotto la guida dell'insegnante dividetevi in gruppi, ognuno dei quali ha il compito di svolgere una ricerca sui principi ispiratori e sugli attuali programmi di uno dei principali sindacati che operano in Italia. Fate in modo di concentrare la vostra attenzione su sindacati diversi, quindi sintetizzate i risultati della vostra indagine in una presentazione multimediale (max 5 slide), in cui il testo si intreccia con immagini e link a siti Internet.

IL LESSICO DELLA CITTADINANZA

contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Si tratta di una nuova disciplina sanzionatoria che, nell'ambito del Jobs Act, viene applicata ai licenziamenti illegittimi dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Prevede, tra l'altro, che il lavoratore di un'azienda con più di 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo, abbia diritto a un'indennizzo di natura economica che aumenta con l'anzianità di servizio (da qui l'espressione “a tutele crescenti”).

Nuove tipologie di lavoro legate all'economia digitale

Le nostre società si trasformano a ritmi sempre più incalzanti: le innovazioni tecnologiche e la meccanizzazione dei processi produttivi, in particolare, impongono profondi cambiamenti anche nel mondo del lavoro, dove si affermano **nuove figure professionali**.

Da un lato sembra realizzarsi in parte l'ideale marxiano di una "liberazione dal lavoro" (inteso come lavoro alienato), in quanto **l'individuo tende a essere affrancato dalle mansioni più gravose**: l'automazione di buona parte dei compiti ripetitivi e monotoni (conteggi, archiviazione di dati, assemblaggio di pezzi ecc.) ha consentito di lasciare maggiore spazio alle attività più creative.

Dall'altro lato, la comparsa di **nuovi mestieri** ha innescato un dibattito sull'opportunità di estendere tutele e garanzie ad ambiti non ancora adeguatamente regolamentati, per impedire che i rapporti di lavoro si traducano in **forme di sfruttamento**.

Hanno origine recente alcune tipologie di lavoro legate all'**economia digitale** – comprendente tutte le attività economiche che si sono sviluppate sulle tecnologie digitali e che a esse fanno riferimento –, come *l'e-commerce*, una forma di commercio e vendita di beni o servizi che si effettua attraverso Internet. Un esempio in questo senso è il lavoro svolto dai cosiddetti **riders**, i fattorini che in bicicletta o in motorino consegnano cibo o altri prodotti ordinati sulle piattaforme web, o dai **corrieri**, che soddisfano le esigenze del mercato online assicurando in tempi brevi la consegna dei pacchi ordinati all'indirizzo degli acquirenti. Si tratta di lavoratori perlopiù autonomi che in alcuni casi ancora oggi **non godono di tutti i benefici riconosciuti a chi possiede un contratto a tempo indeterminato** (ferie e periodi di malattia o di infortunio pagati, retribuzione adeguata, tutele previdenziali ecc.).

Le modalità del lavoro dei fattorini e dei corrieri sono in generale estremamente difficili, perché legate a un **algoritmo**, cioè a un *software* fornito dall'azienda committente che indica loro i **percorsi migliori** e definisce i **tempi ottimali** considerati strettamente necessari per le consegne. Dal momento che la retribuzione è legata al numero di recapiti effettuati, questi lavoratori sono spinti in molti casi a sostenere un ritmo di lavoro accelerato fino al limite della propria resistenza fisica. Inoltre, spesso si trovano a operare in condizioni critiche, a causa ad esempio del **degrado dei mezzi di trasporto** di cui si servono, che non vengono forniti in dotazione dall'azienda.



Le trasformazioni tecnologiche

I riders e i corrieri

Nuove forme di tutela

I sindacati di recente hanno ottenuto una regolamentazione dei contratti nelle principali aziende di spedizioni, e la situazione sta quindi progressivamente migliorando. È del 2020, ad esempio, la **sentenza della Corte d'Appello di Torino** che ha riconosciuto ad alcuni *riders* il diritto di essere retribuiti secondo quanto previsto dal **contratto nazionale di lavoro del settore della logistica**, nonché di usufruire delle ferie e di eventuali periodi di malattia pagati.

Inoltre, il 9 novembre 2021 la Commissione europea ha presentato alcune proposte per regolamentare il lavoro sulle piattaforme digitali. Nicolas Schmit, commissario all'occupazione, ha precisato che è opportuno sfruttare il più possibile il potenziale occupazionale delle piattaforme digitali, garantendo però lavori di qualità, nell'ottica di un **progresso tecnologico equo e inclusivo**. A tal fine, le mozioni presentate da Schmit prevedono il diritto a un **salario minimo**, la **contrattazione collettiva**, la **protezione dell'orario di lavoro e della salute**, il diritto alle **ferie pagate**, un migliore accesso alla **protezione contro gli infortuni sul lavoro**, alle **indennità di disoccupazione e di malattia**, nonché alle **pensioni di vecchiaia**. La Commissione europea ha anche introdotto alcune norme che consentono il controllo umano degli algoritmi e la loro eventuale modifica, in modo che non sia una formula informatica a decidere il carico di lavoro, il tipo di impegno o la distribuzione di incentivi.

Lo *smart working*

Una nuova regolamentazione è richiesta anche in relazione al fenomeno dello *smart working* (o "lavoro agile"), «una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività» (dal sito Internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

In effetti, questa modalità di lavoro comporta diversi vantaggi sia per i lavoratori sia per le aziende. I primi possono svolgere il proprio lavoro da casa, risparmiando sui costi di spostamento; inoltre beneficiano di una maggiore **flessibilità di orario** che consente di conciliare i tempi dedicati al lavoro e quelli della vita personale. Le aziende, a loro volta, possono ridurre i **costi legati alla logistica** (relativi agli spazi, alle attrezzature, agli arredi, al riscaldamento, all'elettricità ecc.).

Lo *smart working* presenta tuttavia anche alcune criticità. Per i lavoratori, esse sono ad esempio l'**isolamento** e la mancata possibilità di condividere le informazioni, cosa che avviene abitualmente in un luogo di lavoro fisso; il venir meno di un determinato arco

Opportunità
e limiti dello
smart working

IL LESSICO DELLA CITTADINANZA

smart working (o "lavoro agile")

Modalità di lavoro caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali, e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, concordata dal datore di lavoro insieme con i suoi dipendenti ("smart" in inglese vuol dire "intelligente").