

Quando il lavoro è smart: dall'emergenza al progetto. come cambia il lavoro de* sindacalist*?

L'emergenza coronavirus ha **costretto** molti lavoratori e molte lavoratrici, anche e soprattutto della pubblica amministrazione, ad organizzarsi nel giro di pochi giorni per lavorare restando a casa, in ottemperanza alla deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 (e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 marzo 2020, n.5), che ha lasciato ai datori di lavoro la facoltà di trasformare, ove possibile, ogni rapporto di lavoro subordinato in modalità di lavoro agile (legge 22 maggio 2017, n.81), anche in assenza degli accordi individuali e assolvendo gli obblighi di informazione (entrambi previsti dalla legge) per via telematica. La riflessione sullo smartworking all'epoca del covid-19 è, dunque, una riflessione **condizionata dall'emergenza** che pone l'urgenza di affrontare temi specifici collegati a questa modalità di lavoro. La necessità deriva anche dalla consapevolezza che questa fase probabilmente durerà ancora diversi mesi e che le concrete articolazioni ed equilibri di questi mesi **continueranno a condizionare** il loro lavoro in futuro. Strategico sarà il progetto della Cgil nazionale e delle strutture per provare a costruire in modo condiviso una proposta che affronti i temi della salute e sicurezza delle persone coinvolte, delle tecnologie, applicazioni, reti, della sicurezza e della privacy, della quantità e qualità delle relazioni e delle attività, dell'organizzazione del lavoro.

Per tali ragioni il Coordinamento Nazionale della Formazione propone di costruire insieme un'offerta formativa **modulare e incrementale** sul tema smartworking, attraverso la realizzazione di fasi di **ascolto** finalizzate a rilevare il **fabbisogno formativo**, e fasi di **sperimentazione** in aule virtuali. La necessità è quella di **differenziare platee** di destinatari e fabbisogni specifici.

Le platee da coinvolgere saranno individuate e le aule virtuali composte combinando i moduli che abbiamo individuato.

Ovviamente per i **dipendenti** di Corso d'Italia - e i soggetti collegati - la formazione sarà proposta tenendo conto che la Cgil è il datore di lavoro: il soggetto che sta riorganizzando direttamente il loro lavoro, adattando il modello organizzativo alle sfide che l'emergenza e la digitalizzazione stanno ponendo. In quest'ottica abbiamo già ottenuto da FoonCoop l'autorizzazione alla sua realizzazione da parte della Fondazione Di Vittorio con i contributi dello **0,30** e rientrano quindi nella programmazione e nel Piano Formativo già adottati: adeguiamo alla realtà un progetto già deciso.

Pensiamo poi che sia realistico immaginare aule delle **strutture** e aule dedicate agli operatori interni che gestiscono il nostro **ecosistema** (responsabili informatici, organizzativi, ecc.).

Ogni percorso dovrà essere co-progettato e adattato alle platee e ai soggetti coinvolti.

Le aree tematiche, organizzabili in moduli formativi sono le seguenti:

1. propedeutico: entrare nell'ecosistema

- Glossario: termini della discussione del lavoro digitale e a distanza
- Conoscenza strumenti informatici, reti, uso dispositivi, social
- Organizzazione del lavoro digitale
- Costruzione documenti, cartelle, salvare, spedire, condividere
- Protezione documenti, dati, virus

2. *smartworking: cos'è, caratteristiche*

- specificità e differenze rispetto al telelavoro
- quadro normativo di riferimento
- organizzazione del lavoro
- dimensioni individuali (gestione del lavoro, delle relazioni, degli spazi, dello stress, della comunicazione, aspetti psico-sociali del lavoro, ecc..)

3. *contrattare lo smartworking*

- quadro normativo, prima e durante l'emergenza
- negoziare, informare, tutelare diritti (specificità e differenze con p. iva, co-working)
- privacy, gestione dati, controllo a distanza, salute e sicurezza
- cosa è stato fatto, cosa manca, cosa è bene che venga fatto (convivenza covid)

4. *quale ecosistema per quali politiche organizzative*

- aspetti tecnici, tecnologici (dispositivi)
- politiche organizzative
- reti, piattaforme, protezione dati, privacy
- quali prospettive per il "dopo emergenza"

5. *come cambia il mestiere del sindacalista nell'era digitale*

- informare, comunicare, rappresentare, tutelare "dentro e fuori l'emergenza"
- organizzare (anche) digitalmente il proprio lavoro "dentro e fuori l'emergenza"
- saperi cruciali per esercitare il proprio ruolo "dentro e fuori l'emergenza"
- usare le reti, piattaforme, proteggere i dati dell'organizzazione, privacy

Le modalità formative, diverse a seconda delle platee, potrebbero prevedere un doppio canale:

- appuntamento per l'ascolto e la rilevazione di fabbisogni specifici (propedeutico alla progettazione di percorsi formativi "mirati")
- sperimentazione di moduli formativi di base (con fase di ascolto per la progettazione/articolazione successiva)