

ODP intervista Savino Balzano (Contro lo smart working, Laterza, 2021)

22 Settembre 2021

Savino Balzano è un sindacalista del settore bancario, che studia da tempo il mondo del lavoro, con particolare attenzione alle dinamiche collettive e sindacali. Nel 2019 ha esordito con il suo primo saggio *Pretendi il lavoro! L'alienazione ai tempi degli algoritmi* (GOG Edizioni) e quest'anno, per i Tascabili della Laterza, ha pubblicato *Contro lo smart working*, un saggio molto critico sul lavoro agile e sulla sua diffusione generalizzata nei rapporti di lavoro dipendente.

Il lavoro agile^[1], comunemente conosciuto come smart working, è emerso nella discussione pubblica in quanto è stato uno degli strumenti imposti dal governo per garantire il distanziamento sociale e l'effettività dei c.d. *lock down* generalizzati durante la fase più acuta della pandemia da Covid-19. Dopo questa esperienza di utilizzo dello strumento – che in molti casi è ancora in corso, anche se con modalità differenti rispetto al periodo pandemico – nel dibattito pubblico moltissimi studiosi e commentatori hanno segnalato l'opportunità di valorizzare maggiormente questo strumento, fino a prevedere una sua introduzione “semplificata”^[2]. Recentemente, inoltre, alcuni accordi sindacali stipulati dal governo con le parti sociali hanno lasciato intendere che la prospettiva verso cui ci si muove è quella di una sua maggiore diffusione nella contrattazione collettiva^[3].

Savino Balzano, quali sono le principali motivazioni che ti hanno spinto a scrivere un saggio critico sul lavoro agile proprio nel momento in cui, almeno apparentemente, sembra avere mostrato la sua utilità?

Discutere di lavoro, dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'evoluzione della materia e degli impatti che questa (l'evoluzione) ha avuto sulle dinamiche di potere nel paese non è evidentemente cosa da poco. La Costituzione riserva molto spazio al lavoro e che spazio! La parola “lavoro” è la nona parola in ordine consecutivo che rinveniamo nella lettura della nostra legge fondamentale, articoli e preposizioni comprese: qualcosa vorrà dire circa la rilevanza che i costituenti volevano riservassimo al tema.

Il lavoro agile ha la capacità di rivoluzionare completamente il mondo del lavoro, di rivoltarlo da cima a fondo. Se c'è infatti un elemento rispetto al quale siamo davvero tutti d'accordo (sostenitori, assoluta maggioranza, e critici, pochi carbonari) è proprio questo.

Dunque sono certo che, per quanto difficile, questo fosse un libro assolutamente necessario.

Difficile perché è innegabile che il lavoro agile produca delle esternalità positive di immediata percezione: l'esempio più ricorrente è quello di non dover affrontare il traffico giornaliero per recarsi a lavoro. Parlo di mere esternalità positive perché i vantaggi che le persone tendono a sottolineare spesso non hanno nulla o quasi a che vedere con il lavoro in quanto tale. Sono semplicemente “scorciatoie” utili ad evitare le inefficienze che come cittadini ogni giorno siamo chiamati a fronteggiare. Io ricorro spesso ad un paradosso: pensate a chi vive di fronte all'azienda, che per recarsi al lavoro non deve fare altro che attraversare una strada. Per questi il grande vantaggio relativo alla mobilità giornaliera è praticamente nullo.

Necessario perché basta ricercare nella sezione immagini *Google* “smart working” per avere una rappresentazione visiva, quasi plastica, di quanto si cerchi di far passare: lavoratrici e lavoratori a bordo piscina col tablet e gli occhiali da sole, gente sorridente che lavora dal cottage in montagna, persone felici di prestare la propria opera da boschi e da oasi immerse nella natura o persino in crociera. Provare però a passeggiare su qualsiasi spiaggia italiana e a contare i lavoratori incontrati lungo la via può diventare un esercizio piuttosto frustrante.

La stampa si è davvero sbizzarrita: ho persino letto su testate giornalistiche di primo piano (quantomeno in termini di tiratura) della possibilità di prestare la propria opera in regime di smart working dal duomo di Milano^[4].

Lo smart working poi è quotidianamente rappresentato come soluzione ad ogni male: inquinamento, traffico,

spopolamento dei borghi italiani, emigrazione giovanile dal sud del paese. Resto convinto che questioni di tale portata non possano che essere risolte mediante il ricorso a politiche pubbliche specifiche.

Sono giunto alla conclusione circa l'inderogabile necessità di non abbandonare un tema fondamentale come il lavoro ad un racconto grottesco e lontano dalla realtà e sono felice che un editore importante come Laterza abbia voluto accogliere questo pamphlet: è stata una scelta democratica e plurale.

Quali sono i diritti, attualmente garantiti ai lavoratori dipendenti grazie alla fisicità e alla materialità del luogo di lavoro, che, secondo la tua analisi, potrebbero vedere un possibile ridimensionamento?

Sono molti.

La legge del 22 maggio 2017 n. 81 prescrive che il tetto massimo di ore lavorate a distanza non dovrebbe (condizionale d'obbligo) mutare rispetto al lavoro in presenza. Tutti sanno però che le ore di lavoro aumentano[5] (non foss'altro perché quest'ultimo ti insegue in ogni spazio della tua vita, in ogni stanza della tua stessa abitazione) e che si ponga con ancor maggiore coerenza il tema che inesorabilmente ed insistentemente si pone da anni: quello della necessità di garantire la disconnessione. Senza peraltro riuscire a trovare una soluzione definitiva al problema. È difficile comprimere e semplificare questa mia idea, ma tengo a sottolineare come nel campo del lavoro la distanza tra diritto materiale e formale sia massima. Possiamo prescrivere tutto quello che ci pare, ma se il contesto è avverso alle persone quelle norme saranno difficilmente esigibili. Il modello di capitalismo ormai ampiamente affermatosi, di stampo neoliberale nordamericano[6], impone la precarietà delle persone sui luoghi di lavoro (anche e soprattutto virtuali!) e dunque la loro ricattabilità: nessuno pretende il rispetto delle regole se sa di poter perdere il lavoro da un momento all'altro, figuriamoci se rivendica un miglioramento delle condizioni generali. La conseguenza consiste nel lavorare di più e nel farlo gratuitamente: il lavoro agile alimenta questa dinamica perché pone l'individuo in una dimensione di assoluto isolamento: questo induce scoramento, rassegnazione, arrendevolezza. E pensate che c'è persino chi vede nel limite massimo di tempo lavorato un vincolo eccessivamente stringente[7].

Poi non c'è solo il tema del tempo massimo: nello smart working si supera completamente il concetto di orario di lavoro, ovvero quello della distribuzione preorganizzata dei tempi di lavoro e dei tempi di riposo durante la giornata (sempre nel limite ipotetico del tempo massimo di lavoro). Questo non è un elemento marginale: prevedere e organizzare preventivamente il nostro tempo è condizione essenziale al pieno godimento di esso, soprattutto di quello "libero" (appunto). Senza contare che, se lasciassimo al datore di lavoro la piena libertà di metterci in attività o a riposo a suo piacimento (sempre entro il tetto massimo delle ore lavorabili), questi ci costringerebbe a seguire maniacalmente le esigenze di produzione e i suoi picchi (della produzione), imponendo ritmi serrati oltre i limiti della sopportazione.

La fisicità del luogo di lavoro inoltre comporta tutta una serie di diritti connessi alla salute e alla sicurezza e sono il frutto di anni e anni di lotte sindacali. Lo smart working non prevede che il datore di lavoro sia responsabile delle condizioni fisiche di lavoro, dell'allestimento della postazione di lavoro per dirne una, (a differenza di quanto accade nel telelavoro[8]) ed è tenuto semplicemente ad informare circa i rischi professionali. Obbligo tra l'altro spesso disatteso. Le conseguenze sono notevoli: sia sul piano fisico che mentale e i lavoratori cominciano a lamentarle insistentemente.

Il lavoro agile è poi più povero del lavoro in presenza: sia perché la retribuzione è costante a fronte del citato aumento delle ore lavorate (decremento dunque della paga oraria); sia perché vanno in fumo le indennità (ad esempio quella del lavoro su turni, che comunque i lavoratori continuano a prestare anche in regime di lavoro agile), i buoni pasto (che avranno anche funzione indennitaria e assistenziale come recentemente la Cassazione ha sottolineato[9], ma è notorio vengano utilizzati dalle famiglie per fare la spesa e per l'acquisto di beni di primissima necessità), la retribuzione dello straordinario che quasi sempre non viene riconosciuto (essendo il lavoro agile ancorato al raggiungimento degli obiettivi più che al tempo lavorato).

Ci sarebbero diverse altre questioni: le spese che i lavoratori devono accollarsi per l'allestimento e la gestione della postazione di lavoro (che peraltro costituiscono un investimento sui mezzi di produzione e dunque l'assunzione di

parte del rischio di impresa – senza partecipazione ai profitti – che incide sul paradigma del lavoro dipendente); il tema del controllo a distanza e quello della disciplina delle mansioni che in regime di lavoro agile assumono maggiore rilevanza. Tuttavia credo che questi spunti possano già fornire un quadro di massima.

Sia nelle imprese private che nelle amministrazioni pubbliche sono in corso modalità semplificate di lavoro agile. Che cosa si sta “semplificando” rispetto al modello della legge 22 maggio 2017 n. 81? Come valuti queste modalità di semplificazione?

A volte mi sento come il protagonista di *Palombella Rossa*, il film di Nanni Moretti dell’89. C’è quella scena nella quale perde letteralmente la testa e insiste sul ruolo del linguaggio, delle parole, e urla disperato «le parole sono importanti!».

Il mondo del lavoro ha subito un’aggressione negli ultimi trent’anni di inaudita ferocia ed essa è stata prima di tutto culturale, e poi giuridica. Si evocava (e si evoca) ossessivamente il bisogno di flessibilità (alcuni promettevano la *flexicurity*), di *deregulation*, di *soft law*, di *governance*. Si propone insistentemente una narrazione che prova ad inculcare l’idea per la quale i diritti delle persone siano intralci, ostacoli alla modernità (che si dipinge come progresso). I capi di governo si sono consegnati la staffetta nel reiterare la proposizione di questo messaggio (da Monti che definiva “noioso” il posto fisso[10], a Renzi che paragonava l’art. 18 al gettone telefonico nello smartphone[11]).

Mi scuso per quella che potrebbe apparire una divagazione, ma credo che la questione sia centrale: non si può pensare di operare una battaglia in difesa della causa del lavoro prescindendo dalla dimensione culturale del fenomeno: anni e anni di *mainstream* hanno di fatto contribuito a costituire una nuova “coscienza”, evidentemente avversa alla comunità del lavoro, che poi è la comunità nazionale celebrata in Costituzione.

A mio avviso questo è il momento di fermarci e di riflettere prima di tutto sul significato stesso delle parole perché le dinamiche che ci hanno riguardato in passato sono più attive che mai ancora oggi. Il 10 marzo 2021, Governo e parti sociali hanno sottoscritto un importante accordo (*Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*), nel quale auspicavano «linee di intervento sul lavoro agile (smart working) [che evitino] una iper-regolamentazione legislativa»[12]. Sorge una domanda spontanea: se già l’attuale quadro normativo si presta ai limiti di cui stiamo parlando, quale semplificazione si evoca? Non è un caso che l’accordo insista molto sui temi della produttività e del welfare contrattuale: di sicuro non risponde ad una impostazione *pro labour*.

La domanda ad ogni modo resta centrale, dal momento che tutte le parole adoperate esprimono pressappoco lo stesso significato conclusivo: erosione dei diritti dei lavoratori. E nel modello capitalistico che ci governa significa erosione dei diritti dei più fragili, degli ultimi, delle periferie sociali.

La crisi sanitaria ha imposto iter semplificati di ricorso generalizzato al lavoro agile, ma non possiamo considerare quel contesto come la nuova normalità: la normalizzazione dell’emergenza è un obiettivo del grande capitale finanziario che ambisce alla massima libertà[13].



Il Ministro della Funzione pubblica Renato Brunetta ha deciso di interrompere l’esperienza del lavoro agile semplificato del periodo pandemico nelle pubbliche amministrazioni, in attesa di una migliore attuazione della legislazione vigente. Secondo il Ministro è stata una modalità di lavoro a domicilio “senza contratto, senza obiettivi e senza tecnologia” che non ha garantito i servizi pubblici essenziali ai cittadini italiani[14]. Che cosa ne pensi?

Penso che in questo ambito le espressioni vadano adoperate pertinentemente. Il lavoro a domicilio è tecnicamente regolato dalla legge 877/1973 (“*Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio*”) e col lavoro agile non c’entra assolutamente nulla. Viene retribuito a cottimo, tanto per dirne una: non vorrei si fosse trattato di un lapsus freudiano. C’è già tanta confusione: non è il caso di alimentarne di altra.

Qualcuno ha anche pensato di ironizzare sostenendo che il ministro abbia fatto marcia indietro dopo aver letto il

mio libro. Sarebbe stato gratificante, anche e soprattutto perché avrebbe dimostrato il grande potenziale della cultura, ma tendo ad escludere l'ipotesi. A cambiare è il punto di partenza e la finalità perseguita: io sono ostile allo smart working inteso come nuovo paradigma ordinario e generalizzato di prestazione lavorativa perché per me al centro c'è la persona, le sue esigenze individuali e collettive. L'ossessione del ministro è la produttività.

Per carità, la produttività è importante, ma è una questione di priorità.

Vorrei ricordare che Brunetta ha già guidato il suo attuale dicastero nell'ultimo governo Berlusconi ed era famoso per la personale lotta ai fannulloni a colpi di tornello[15]. La produttività è tuttavia da capitale, prima ancora che da lavoro. Se nel paese parte della pubblica amministrazione non funziona non credo sia per colpa delle lavoratrici e dei lavoratori: abbiamo assistito a anni e anni di tagli, molti dei quali imposti dall'UE, e la produttività da capitale è crollata. Si pensi banalmente a quanto accaduto di recente al sistema informatico di Regione Lazio. Penso sia davvero emblematico[16].

La marcia indietro è dovuta all'inadeguatezza delle infrastrutture, principalmente: se ne prenda atto e si agisca conseguentemente. Se poi qualcuno fa il furbo, ci sono tutti gli strumenti per poter agire con determinazione: ma resta un tema marginale rispetto all'immane necessità di investimenti.

Nel tuo saggio confronti spesso il modello di lavoro agile presente nella legge sul telelavoro (legge 16 giugno 1998, n. 191) con la legge sul lavoro agile del 2017. Questa comparazione fa emergere come tu non sia del tutto contrario all'utilizzo di forme di lavoro a distanza. È così? E se sì quali sono gli elementi irrinunciabili che qualsiasi tipo di modello di lavoro agile deve avere per essere uno strumento utile a migliorare la vita dei lavoratori e delle lavoratrici?

Non possiamo consentire la normalizzazione del quadro emergenziale. Il lavoro da remoto deve rappresentare una componente residuale della prestazione lavorativa e non può costituire la nuova modalità ordinaria e generalizzata di lavoro.

Chi eleva lo smart working a innovazione del secolo, non deve omettere di evidenziare due aspetti, che poi in realtà indichi tu stesso nella domanda: primo, che la possibilità di lavorare da remoto non nasce oggi (esistono esperienze aziendali risalenti, come pure la previsione di lavorare a distanza nella pubblica amministrazione già dalla fine degli anni '90, senza tralasciare ovviamente l'accordo italiano sul telelavoro del 2004 che recepiva quello europeo del 2002); secondo, che lo smart working non nasce con la crisi sanitaria, dal momento che la legge che lo introduce è del 2017.

E allora c'è da domandarsi come mai tale ineluttabile opportunità non sia stata colta prima, perché si sia atteso il 2020: insomma, convince poco la risposta per la quale l'attuale crisi abbia in realtà costituito in via contingente l'occasione per rendersi conto che tale opportunità potesse essere colta. È tutto qui, oppure durante la crisi abbiamo visto e stiamo vedendo qualcosa di diverso rispetto al passato?

Questa è la partita: lo smart working diventa conveniente per la grande azienda e per le multinazionali solo nel momento in cui costituisce la nuova modalità ordinaria e generalizzata di prestazione lavorativa. Banalmente, sul piano dei meri risparmi, i vantaggi sono avvertiti solo se è possibile dismettere gli immobili: se il datore di lavoro è tenuto comunque ad ospitare la forza lavoro alcuni giorni a settimana, perde il grande vantaggio che lo smart working può apportargli. I veri vantaggi si consolidano solo se quest'ultimo diventa il nuovo paradigma del lavoro *tout court*.

E qui vengo alla tua domanda: prima di tutto il lavoro a distanza non deve avere la capacità di recidere le maglie del tessuto sociale del lavoro e dunque deve mantenere la sua dimensione residuale, di mediazione in ottica di migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (perché per questo nasceva e non a caso, mi verrebbe maliziosamente da sottolineare, non è immediatamente esploso come fenomeno). In secondo luogo, pur restando residuale, necessita di interventi volti a tutelare le persone: in materia di salute e sicurezza, retribuzioni, eccetera.

E qui casca l'asino perché non è di questo che si parla ossessivamente: l'obiettivo è quello di normalizzare

l'emergenza e dunque la difficoltà non è trovare un'intesa nel tavolo della trattativa. La difficoltà consiste proprio nella costituzione stessa del tavolo, dal momento che le ambizioni (espresse tutto sommato strettamente tra i denti) sono altre rispetto all'idea originaria: un nuovo paradigma del lavoro, perfettamente in linea col processo annoso di erosione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori italiani (e non solo).

Savino, il tuo è evidentemente un saggio militante, nel senso che assume una prospettiva valoriale e ideologica molto precisa, ispirata dalle disposizioni costituzionali, che spiega la tua contrarietà al lavoro agile, soprattutto in quanto strumento che indebolisce la comunità del lavoro. Ci spieghi cosa significa per te comunità del lavoro e perché il lavoro agile rischia di indebolirla?

La Costituzione affida al lavoro il compito di animare la vocazione democratica del paese. Lo fa all'articolo 1, certamente, ma anche e soprattutto al comma secondo dell'articolo 3. I lavoratori hanno una missione sacra, letteralmente, che è quella di presidiare (attraverso la loro partecipazione) la nostra democrazia.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli alla partecipazione dei lavoratori e tale rimozione avviene attraverso la promozione di un preciso modello di lavoro: tutelato, garantito, prospettico. Un modello, insomma, che metta al riparo la persona dalla ritorsione rivoltagli da chi ha da perdere dalla partecipazione della comunità del lavoro.

Abbiamo assistito negli ultimi trent'anni al moto corrosivo di una pletera di interventi volti unicamente ad erodere i diritti dei lavoratori^[17]: è esplosa la precarietà del rapporto di lavoro nella sua forma, come pure la precarietà nel rapporto di lavoro e nella sua declinazione quotidiana. Tutto questo ha indotto la ritrazione del lavoro e la rinuncia alla resistenza, al contrasto, alla lotta, alla rivendicazione. Abbiamo assistito ad una sterilizzazione del conflitto che non era indirizzata alla pacificazione ed alla solidarietà sociali. Piuttosto si voleva e si è ottenuta la più completa subalternità della comunità del lavoro.

Il diritto del lavoro svolge per me infatti una funzione prioritariamente didascalica: insegna ai lavoratori, mediante i diritti che gli riconosce, quali margini di partecipazione possono essere raggiunti, quali spazi siano a disposizione e possano essere occupati. Se ci pensate è davvero curioso (solo a prima vista) che la partecipazione di tanti lavoratori si sia contratta senza toccare i diritti strettamente sindacali (eccezion fatta per gli interventi in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali). È chiaro a chi ha operato determinate scelte come incidendo sui diritti individuali della persona sui luoghi di lavoro si inducano delle conseguenze specifiche, collettive e politiche^[18], in seno alle dinamiche sindacali.

E la partecipazione dei lavoratori non è, come abbiamo sottolineato all'inizio, una prerogativa esercitabile solo entro i confini della fabbrica: costituisce un interesse pubblico, politico, costituzionale.

Lo smart working è il tassello conclusivo e, se inteso come nuovo paradigma ordinario e generalizzato di prestazione lavorativa, ha la capacità di infliggere il colpo di grazia alla comunità del lavoro.

La realtà delle cose è lontana anni luce da quanto ci viene raccontato dalle voci maggioritarie della politica, dell'informazione e della cultura: a fronte di un racconto *mainstream* che dipinge un lavoratore a bordo piscina, in Ray-Ban, con i piedi nell'acqua e il tablet in mano, si contrappone quella decisamente più realistica di un lavoratore solo, curvo nella piccola stanza semibuia di un monolocale di periferia, rassegnato alla subalternità, all'accettazione di una realtà su cui sa di non poter incidere, lontano da tutti e da ogni forma di consapevolezza circa il ruolo che la Costituzione aveva immaginato per lui.

[1] L'art. 18 della legge 22 maggio 2017 n. 81 definisce il lavoro agile come «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

[2] Si v. D. De Masi, *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Venezia, Marsilio Editori, 2020.

[3] Nel *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* siglato il 10 marzo scorso dal governo e dalle parti sociali si legge che: «Nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro del triennio 2019-21, saranno quindi disciplinati, in relazione al lavoro svolto a distanza (lavoro agile), aspetti di tutela dei diritti sindacali, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze ed ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale)».

[4] https://milano.repubblica.it/cronaca/2021/06/19/news/tigets_smart_working_guglie_duomo-306765359/

[5] Ho provato ad argomentarlo, contestando i risultati di uno studio condotto in Banckitalia, in <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2021/01/25/smart-working-rischi-lavoro/>

[6] Si veda diffusamente A. Somma, *Introduzione al diritto comparato*, Giappichelli 2019, che evidenzia come – più che parlare di un avvicinamento tra i due modelli di capitalismo (renano e nordamericano) individuati da Michel Albert (*Capitalismo contro capitalismo*, il Mulino, 1993) – sia probabilmente più corretto parlare di una complessiva prevalenza del secondo.

[7] Basta leggere il recente piano Colao, elaborato dalla task force nominata dal secondo governo Conte per il rilancio post-pandemia del paese, che suggeriva di «massimizzare la flessibilità del lavoro individuale» e di «adottare sistemi trasparenti di misurazione degli obiettivi e della produttività al fine di valutare la performance sui risultati e non sul tempo impiegato (meno misurabile e non rilevante nel lavoro agile)». Emblematico, per fare un altro esempio, è il titolo dell'intervista rilasciata il 23 agosto da Francesco Rotondi a *La Stampa*: «Bisogna adattare i contratti di lavoro e slegare gli stipendi dalle ore lavorate».

[8] Disciplinato dall'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato il 16 luglio 2002 tra Unice/UEAPME, Ceep e Ces e recepito con l'accordo del 9 giugno 2004 siglato da Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Clai, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Unci, e i sindacati Cgil, Cisl e Uil

[9] Cass. sent. n. 31137/2019.

[10] https://www.repubblica.it/politica/2012/02/01/news/monti_spread_scender_ancora-29171588/

[11] https://firenze.repubblica.it/cronaca/2014/10/26/news/leopolda_serracchiani_lavoro_dignit_uguaglianza_sono_anche_le_nostre_parole-99041202/

[12] Un tema che ho affrontato sul blog della rivista *La Fionda*, reperibile qui <https://www.lafionda.org/2021/03/26/anche-il-sindacato-alla-corte-di-draghi-i-lavoratori-sempre-piu-soli/>.

[13] Per un ulteriore approfondimento rimando a S. Balzano, *Sulle insidie dello smart working e sul futuro del lavoro*, in *La Fionda*, n. 2, 2021, p. 203-211.

[14] Per approfondire si v. R. Brunetta, M. Tiraboschi, *Il lavoro agile o smart working nella pubblica amministrazione: prospettive e criticità*, Working Paper n. 10, ADAPT University Press, 2021 https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/60594/mod_resource/content/0/wp_2021_10_brunetta_tiraboschi.pdf.

[15] <https://www.ilgiornale.it/news/palazzo-chigi-spuntano-i-tornelli-anti-fannulloni.html>

[16] <https://www.regione.lazio.it/notizie/attacco-hacker>

[17] Per un approfondimento rinvio a *Pretendi il lavoro! L'alienazione al tempo degli algoritmi*, GOG 2019.

[18] Mutuando l'efficace immagine di G. Preterossi a proposito del cosmopolitismo neoliberale, credo si possa affermare anche del capitalismo neoliberale come «pretende di fare a meno delle identità collettive» oppure «di fare dell'individualismo competitivo l'unica identità collettiva possibile» (G. Preterossi, *Residui, persistenze, illusioni: il fallimento politico del globalismo*, in *Scienza e politica*, V. 29, n. 57, 2017, reperibile in

<https://scienzaepolitica.unibo.it/article/view/7579>).