

Le opportunità e le criticità dello smart working

di Luisa Molè



Lo *smart working*, noto nella traduzione italiana come *lavoro agile*, è un tema di grande attualità. Non entrerà nel merito delle due accezioni e darò per scontata l'equivalenza dei termini. Allo stato attuale un disegno di legge, il Ddl n. 2233 approvato in Senato il 10 maggio 2017, ne regola l'introduzione con la finalità di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile sia per il settore pubblico che per il privato è definito come *la 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 (Disegno di Legge n. 2233-b Capo II art. 15). Si tratta di un nuovo patto tra datore di lavoro e lavoratori e lavoratrici basato sulla fiducia e l'orario tradizionale, così come lo conosciamo: perde rilievo a vantaggio dei risultati da raggiungere.

La differenza con il telelavoro è che quest'ultimo prevede delle postazioni di lavoro fisse anche se remote, mentre il lavoro agile non ha questo vincolo e, con l'ausilio della tecnologia che consente maggiore flessibilità, la prestazione non ha necessariamente l'obbligo dell'orario continuativo e di uno stesso luogo.

Nel nostro comparto del Credito questa nuova forma di lavoro è già entrata in alcune banche, anche se in modo sperimentale. Infatti, le stesse banche che l'hanno introdotta lo stanno monitorando prudentemente perché ne intravedono alcuni vantaggi ma, allo stesso tempo, propendono per un processo di inserimento graduale.

In Unicredit, Bnl, Intesa San Paolo e Monte dei Paschi, solo per citare alcuni gruppi bancari di primaria importanza, sono stati avviati, in questi ultimi anni, progetti sperimentali dove su base volontaria è possibile lavorare in modo «flessibile» un giorno a settimana e in alcuni casi anche due giorni alla settimana, dalla propria abitazione o dagli hub, spazi aziendali condivisi e posizionati in modo da ridurre la distanza casa-ufficio. Si tratta ancora di una fase sperimentale, per studiarne a fondo gli aspetti organizzativi e produttivi, oltre che quelli legati alla sicurezza informatica e alla salute.

La strada percorsa è quella degli accordi collettivi aziendali e i lavoratori hanno la possibilità di aderire su base volontaria. In alcuni di questi accordi i lavoratori sono tenuti ad osservare l'orario canonico di lavoro e la flessibilità ha un ruolo marginale. In questi accordi si preferisce definire questa prestazione come «flessibile» e pone il focus sulla delocalizzazione. Ad ogni modo si tratta di progetti pilota che possono essere migliorati attraverso la contrattazione di secondo livello.

Le questioni che affronterò non sono legate alla validità o meno dello strumento in modo perentorio, più semplicemente cerco di comprenderne i rischi e le potenzialità.

Di sicuro, l'aspetto positivo che emerge è che lavorare uno o due giorni alla settimana da casa o da una sede più vicina al proprio domicilio e facilmente raggiungibile comporta dei **molteplici vantaggi**:

per le città e per i grandi centri urbani, con riduzione del traffico automobilistico e quindi dello smog consentendo un miglioramento della qualità della vita per l'intera collettività;

per i singoli lavoratori, siano essi donne che uomini, consente di conciliare i tempi di vita e lavoro, perché si recupera il tempo del trasporto da casa a ufficio e in alcuni casi una certa flessibilità di orario;

per le aziende in termini di risparmio di costi, minor assenteismo, ma anche perché un lavoratore meno stressato e più motivato risulta più efficiente. Inoltre i benefici si riflettono anche sul clima aziendale.

Il pericolo in agguato è rappresentato dal possibile rischio di emarginazione dello smart worker, da una incapacità da parte dei responsabili di riconoscere il valore in termini di produttività e soprattutto, non deve essere un modo per ghettizzare le donne!

Di certo per le donne, che in maggioranza svolgono lavoro di cura familiare, ci sono evidenti vantaggi: ma questo non deve risolversi in un modo per escludere le lavoratrici e investire meno su di loro.

In passato, e ancora oggi, i lavoratori part-time sono penalizzati in termini di premialità e di sviluppo di carriera e, guarda caso, la maggioranza è costituita da lavoratrici donne.

Sembra che il pensiero prevalente (e di matrice maschile) sia la convinzione che il presenzialismo sia il prerequisito imprescindibile per la progressione di carriera. L'assunto sotteso è: che la produttività sia correlata alle ore trascorse sul luogo di lavoro e allo straordinario. Questo comportamento è ancora considerato, da un certo management, garanzia di dedizione e di massima produttività aziendale.

Ma di quale management si tratta? Quello nostrano, perché negli Usa, già dagli anni '90, chi si trattiene oltre le ore 17 è considerato una persona che non sa organizzare il proprio lavoro e che perde tempo utile.

In alcuni casi assistiamo alla resistenza all'innovazione e ad una cultura nuova che delocalizza il lavoro. In sostanza, molti pensano che la mancanza di controllo possa impattare negativamente sulla performance del singolo.

In conclusione, il lavoro agile può migliorare la qualità della nostra vita. Oggi le tecnologie e la digitalizzazione ci consentono di delocalizzare il lavoro. Resta il problema culturale di far comprendere questa nuova forma di organizzazione di lavoro. Il pregiudizio negativo sullo smart working deve essere rimosso con una formazione adeguata e avviando un processo culturale che investa tutti i livelli in azienda.

In secondo luogo per evitare che i lavoratori «agili» rischino di diventare lavoratori di serie «b», sarà necessario saperli valutare oggettivamente per i risultati ottenuti indipendentemente se si trovano nella stanza accanto o a 50 chilometri di distanza. Anche questo richiede una formazione e sensibilizzazione ad una diversa concezione del lavoro, oltre che una vigile attenzione da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Un aspetto che mi lascia perplessa, previsto dal Ddl n. 2223-b, riguarda la copertura assicurativa di chi lavora in sedi diverse dal canonico ufficio. Il lavoratore è coperto *in itinere* ma per quanto riguarda la scelta del luogo dove svolge la prestazione avrà, sì, tutela ma solo se la scelta del suddetto luogo risponda a «criteri di ragionevolezza».

Ci sono proposte che riguardano l'Inail per studiare una copertura di base a prescindere dal luogo in cui si lavora. Questa mi sembra una strada praticabile.

In conclusione possiamo affermare che il *lavoro agile* è una buona opportunità, ma sono le aziende che per prime debbono diventare più «smart» e crederci!