

IL LAVORO CHE CAMBIA

«Tavolo necessario sullo smart working»

LUIGI SBARRA

In questi difficili mesi di pandemia, il numero dei lavoratori agili in Italia è aumentato notevolmente. Secondo alcuni dati, milioni di persone sono oggi impegnate con questa modalità di lavoro. Ed il trend è in continua crescita, con un interesse positivo dell'opinione pubblica ed una attenzione importante da parte dei lavoratori. Indubbiamente esistono ancora resistenze e vincoli di ordine tecnologico, organizzativo e culturale sulla diffusione del lavoro da remoto. Ecco perché auspichiamo che la ministra del lavoro Catalfo convochi al più presto il tavolo annunciato sullo smartworking. L'enorme diffusione del lavoro da casa nei mesi del lockdown va fatta evolvere, promuovendo la più grande espansione del lavoro agile di sempre. E per farlo non c'è che una via: restituire la centralità regolatoria alla contrattazione. Dobbiamo trasformare questa crisi in una grande opportunità di progresso della cultura della partecipazione e di innovazione dell'organizzazione del lavoro. Secondo vari studi, le persone che potrebbero lavorare in smartworking nel Paese sono oltre 8 milioni: anche solo avvicinarsi a questo traguardo darebbe risultati formidabili in termini di buona flessibilità e aumento della produttività d'impresa, sostenibilità ambientale e inclusione sociale, armonizzazione vita-lavoro e incremento del benessere e del salario reale del lavoratore.

Va detto con chiarezza che ciò che abbiamo sperimentato in questi mesi non è vero smartworking, ma una modalità di lavoro che implica tutti i vincoli del rapporto classico. Il lavoro agile è ben altra cosa: fermo restando il diritto alla disconnessione e alla privacy, alla sicurezza del lavoro, lo smart working presuppone un progetto preciso ed o-

biettivi condivisi tra azienda e lavoratori, responsabilizzazione e affidamento alla persona, con il riconoscimento di libertà, autonomia e discrezionalità su spazi e tempi di esecuzione.

Occorre, dunque, che le aziende ragionino non in termini di tempo e luogo, ma di fasi e traguardi successivi, con nuovi criteri di valutazione e misurazione delle performance. Questi contenuti devono essere ritagliati sulle singole comunità lavorative e sui bisogni specifici della persona che lavora. Solo dal libero esercizio contrattuale si può assicurare tale adattività: bisogna dunque riportare la materia sul terreno degli accordi individuali e della contrattazione collettiva. Non abbiamo bisogno di nuove leggi.

Occorre un patto a tre che va siglato tra istituzioni, imprese, e lavoro. Lo Stato deve garantire infrastrutture digitali all'altezza della sfida, e il loro più ampio accesso, specialmente al Sud, dove il ritardo è tuttora clamoroso.

La parte datoriale e le amministrazioni pubbliche, devono aggiornare gli ecosistemi lavorativi, investire sulle attrezzature tecnologiche, verificare i risultati secondo gli obiettivi da raggiungere, puntare all'aggiornamento e alla formazione continua dei lavoratori. Il lavoro deve essere riqualificato, responsabilizzato, ripensato lontano dagli schemi di una esecuzione meccanica di compiti, secondo un nuovo sistema di diritti e doveri che ne valorizzi l'apporto creativo.

Lo smart working può diventare, in ultima analisi, una grande opportunità a condizioni che ci siano regole, tutele contrattuali e garanzie per i lavoratori, in modo da migliorare la qualità della vita ed offrire nuove opportunità di lavoro ai giovani ed alle donne.

Segretario Generale Aggiunto **Cisl**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

