

CHI PAGA LO SMART WORKING?

di Ignazio Ganga - Segretario Confederale CISL

C'è chi ha detto (affermazione che, per quanto ci riguarda, condividiamo) che lo smart working potrebbe rappresentare una delle pochissime eredità positive della pandemia mondiale.

Sebbene presente da tempo nell'ordinamento lavoristico, il suo utilizzo non ha mai avuto particolare incidenza nel panorama generale, e fino ai recenti provvedimenti per arginare l'emergenza da Covid-19, i lavoratori italiani che operavano in remoto erano meno di 600mila, mentre con il lockdown si stimano in circa 7 milioni le persone che hanno lavorato fuori dal proprio consueto posto di lavoro.

Un tema confortato da studi che – rispetto all'impatto del lavoro agile sull'economia – attestano incrementi notevoli della produttività.

A dimostrazione di un importante processo in movimento, l'ultimo rapporto annuale dell'INPS ha mostrato lo sforzo messo in campo dai propri dipendenti nei primi 7 mesi della crisi sanitaria, periodo in cui il 95% degli operatori dell'Istituto ha lavorato da remoto (25.224 lavoratori su 26.552; il dato non si riferisce ovviamente a contemporaneità), erogando prestazioni a 14,26 milioni di persone. Dati molto interessanti che, rispetto ad alcune banalizzazioni sul potenziale del lavoro agile, ne avvalorano invece l'esatto contrario.

Nel nostro Paese innumerevoli esempi positivi confermano come lo smart working sia una grande opportunità di crescita comune e che, se ben implementata, fa progredire il lavoratore, l'impresa e la comunità in senso globale.

Lo smart working è una delle tematiche su cui da tempo chiediamo al Governo di assumere impegni coerenti all'interno del processo di riforma sollecitatoci dalla stessa Europa, considerati i notevoli vantaggi organizzativi e di processo che può generare sia per le aziende (delocalizzazione dei contatti e smaterializzazione degli accessi), sia per le Amministrazioni (con importanti e concreti risparmi di gestione) sia per i lavoratori (con una migliore e più personale fruizione, cioè conciliazione del proprio tempo privato con quello dedicato al lavoro).

Per il mondo del lavoro è innegabile che esso rappresenti una trasformazione importante, il disegno più maturo di un nuovo approccio al lavoro, fondato sull'affidamento alle persone



Una postazione smart working ben attrezzata nella propria abitazione



Nel futuro si vedranno sempre meno uffici attrezzati per il personale come nella foto

di flessibilità, autonomia, scelta degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione degli operatori sul conseguimento degli obiettivi da raggiungere.

È nelle cose che tutto ciò rimandi a una rivisitazione complessiva dei modelli organizzativi aziendali, sia nel privato sia nel pubblico.

Per evitare confusione va detto che quello di quest'ultimo anno, che abbiamo in molti definito lo "smart working dell'emergenza", è stato qualcosa di differente dal vero lavoro agile poiché, di fatto, è da ritenere più propriamente una forma di telelavoro o, perlomeno, un qualcosa a mezza via fra le due tipologie.

Se il telelavoro stabiliva lo spostamento della sede di lavoro dai locali aziendali ad altra sede, dove il dipendente operava con i medesimi obblighi di orario dell'ufficio da una postazione di lavoro predeterminata, il lavoro agile parte da un concetto diverso: la prestazione viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza individuare una postazione prestabilita. Oltre a questo

non sussistono vincoli di spazio temporali, salvo la durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, sanciti dalla legge nel suo limite massimo e dalla contrattazione collettiva nella sua articolazione.

La storia dello smart working è più recente anche se non recentissima: nel 2002 viene definito a livello comunitario uno specifico accordo-quadro, ma nel nostro Paese la sua evoluzione sarà decisamente più lenta, se si pensa che – con riferimento al comparto pubblico – dovremo attendere oltre un decennio perché si avvii ufficialmente in fase sperimentale, e solo la legge 81/2017 lo inserirà in una cornice normativa più articolata e utile per la sua applicazione, istituendo il concetto di accordo fra le parti.

I vantaggi del lavoro agile e la previsione del superamento della pandemia collocano tale modalità di lavoro in una situazione "di non ritorno" considerato che, anche rispetto al postulato del presente articolo del "chi paga lo smart working", lo stesso viene largamente compensato con un

aumento della produttività, con un risparmio medio per le aziende di quasi 10mila euro/anno a lavoratore.

È appena il caso di sottolineare che finora – in assenza di una disciplina contrattuale specifica su alcuni istituti inerenti al rapporto di lavoro – il costo maggiore è stato pagato dai lavoratori in termini di ore di straordinario non retribuite, buoni pasto erogati a discrezione delle aziende, utilizzo – nella maggior parte dei casi – di strumentazioni tecnologiche personali ecc.

I datori di lavoro, invece, hanno vantaggi importanti dall'applicazione dello smart working: basti pensare alla riduzione dei costi derivanti dalle mancate spese per consumi energetici, servizi di pulizia, gestione delle mense e così via.

A parità di trattamento, lo smart working eleva il salario reale dei lavoratori, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, porta a una riduzione dei costi di trasporto (migliorando la sostenibilità ambientale), promuove l'inclusione della disabilità e molto altro ancora.

Siamo convinti che il lavoro da remoto, oltre a favorire il risparmio in termini di costi, possa ottimizzare e quindi migliorare i servizi offerti, e infine agevolare – cosa non secondaria – l’attrazione in azienda di nuovi skill fra i lavoratori, attraverso l’utilizzo delle tecnologie digitali.

Lo smart working è per noi una leva di cambiamento importante così come lo è per le aziende, perché consente di andare oltre l’adempimento formale, favorendo la programmazione, la gestione e i risultati, virando con decisione su una strategia che punta sulla fiducia e la collaborazione tra lavoratori e azienda/amministrazione, aspetto da sempre particolarmente caro alla CISL.

Una cosa è certa: se è innegabile che la pandemia da Covid-19 ha rappresentato un acceleratore strutturale di un processo che ha reso obbligatorio investire sullo smart working, aprendo per il lavoro una nuova pagina con opportunità incoraggianti, è altrettanto vero che l’aver riservato, in questa fase emergenziale, la sua regolazione alla legge (eliminando per es., l’accordo individuale) ha portato alla luce una serie di problemi che richiedono d’essere attentamente vagliati.

In tal senso la partecipazione sindacale è fondamentale, a partire dalla centralità della contrattazione su temi come la piena tutela del salario (con riferimento anche alle voci di retribuzione indiretta), il rispetto del principio di volontarietà del lavoratore di adesione a tale modalità lavorativa e di conseguenza anche il diritto al recesso da opzione precedentemente espressa, il riconoscimento dei diritti fondamentali alla privacy e alla disconnessione, il sostegno del principio di diritto soggettivo alla formazione, l’impegno da parte delle aziende e delle amministrazioni a fornire i dispositivi tecnologici necessari o quanto meno un riconoscimento per l’uso delle strumentazioni private (come ha recentemente fatto la Germania), l’estensione al lavoro agile della disciplina su salute e sicurezza rispetto alla quale prima o poi saremo tutti chiamati a fare i conti, e, non ultimo, la tutela e la garanzia dei diritti sindacali dei dipendenti che operano da remoto.



Smart working, video telefonata con collaboratori o fornitori

Per le implicazioni che comporta sul ripensamento non solo della modalità di prestazione lavorativa ma in generale del nostro modo di vivere, c’è chi si è spinto – a nostro avviso opportunamente – a parlare di “glocal working”, che, nel rimandare a una società sostenibile e inclusiva, insiste – attraverso lo sviluppo di nuovi modelli di lavoro digitale – sul riequilibrio del divario tra grandi città e piccoli centri, cercando di attrarre nuovamente i giovani che hanno abbandonato i luoghi d’origine. Un ragionamento che trova riscontro in un recentissimo dato Svimez che conferma lo spostamento con numeri crescenti di lavoratori dal Nord al Sud, favoriti dalla possibi-

lità offerta dal lavoro digitale, tanto da caratterizzare un vero e proprio “southworking”, che sta disegnando l’inizio di un nuovo processo di riallocazione dei lavoratori nel Paese.

Quanto affermato finora conferma che è urgente e necessario, anche in vista della fine del regime di deroga, aprire il confronto sul lavoro agile con il Governo e le imprese, perché non abbiamo alcun dubbio che esso può e deve rappresentare una delle chiavi di volta per l’economia del Paese.

La cosa essenziale è che venga collocato all’interno di un armonico quadro di riforme strutturali ed eque, concertate in sintonia con le rappresentanze del lavoro.