

L'Economia - Mezzogiorno Campania - Lunedì 12 Ottobre 2020

rivoluzione smart

Sul Washington Post della settimana scorsa è stato pubblicato un articolo dal titolo definitivo: gli Americani potrebbero non tornare mai più in ufficio e Twitter guida la carica. Nel testo si legge che Twitter è stata la prima grande azienda statunitense ad annunciare a maggio sui suoi piani di lavoro permanente da casa. Ora il suo esempio potrebbe essere seguito dalle più grandi aziende americane. «Quello che molti pensavano sarebbe stato un espediente temporaneo è ora un esperimento di massa senza fine in vista, poiché molte aziende attendono un vaccino o altri sviluppi per garantire la sicurezza dei lavoratori».

L'Italia non è gli Usa, e la dimensione del tessuto imprenditoriale italiano è molto diverso da quello americano. Detto ciò, non c'è dubbio che anche da noi il Covid-19 abbia acceso i riflettori sulle nuove forme di lavoro, in particolare sullo smartworking, il cosiddetto lavoro agile. Ribadiamo però un concetto: il lavoro agile non è solo il telelavoro, non è cioè definito dalla distanza dall'ufficio, piuttosto è legato all'idea del risultato e della produttività aziendale nel bilanciamento dei tempi di vita del lavoratore e nell'autonomia e flessibilità sugli spazi e orari.

Quanti sono gli smart worker in Italia? Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, nel 2018 si stimavano 480.000 lavoratori agili, nel 2019 si è saliti a 570.000. Durante la pandemia questi numeri sono cresciuti. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato un report molto interessante, basato sull'elaborazione di dati Istat: nelle grandi aziende, dove già prima dell'emergenza i lavoratori agili rappresentavano il 4,9%, la percentuale è cresciuta fino al 31,4% tra marzo e aprile, per poi scendere al 25,1% all'uscita dal lockdown. Nelle aziende medio-grandi si è passata dalla quota del 2,2% di gennaio-febbraio, al 21,6% di marzo-aprile, per tornare nel post-lockdown al 16,2%. Molto diverso il discorso per piccola e piccolissima impresa: 5,7% per la prima, 3,4% per la seconda. In ogni caso, «nel bimestre maggio-giugno, ha continuato a essere occupato in smart working il 5,3% delle risorse aziendali, mentre nei mesi del lockdown (marzo-aprile) la percentuale si era attestata all'8,8%».

Eppur qualcosa si muove, almeno nelle relazioni industriali, sul tema dello smart working. Lo scorso 30 luglio Asstel, l'associazione di Confindustria che rappresenta le Telco, e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un Protocollo «Principi e Linee guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle telecomunicazioni». Non sorprende in effetti che un deciso imprimatur sia venuto proprio da questo settore che impiega circa 80.000 lavoratori agili nella Filiera TLC.

I principi su cui si basa il Protocollo sono: tutela della salute dei lavoratori, flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, nuovi modelli organizzativi e miglioramento della qualità e della produttività. Nelle linee guida si legge che «la prestazione di lavoro in modalità agile potrà essere resa nel proprio domicilio o in una sede diversa da quella aziendale in parte in azienda e in parte in esterno attraverso strumenti messi a disposizione dall'azienda o attraverso strumenti propri del lavoratore». E ancora, sono previste «modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa» e soprattutto «sarà disciplinato il diritto alla disconnessione». Un modello che potrebbe essere copiato in altri settori, perché esiste il rischio che lo smart working da opportunità per il lavoratore divenga un'ulteriore compressione di diritti acquisiti c'è. E proprio per questo sono importanti le parole di Laura Di Raimondo, direttrice di Asstel, a proposito del protocollo firmato con i sindacati: «La persona al centro è un valore fondamentale del lavoro agile e ribadisce l'importanza del capitale umano e dell'aggiornamento delle proprie competenze lungo tutto l'arco della propria vita, ma soprattutto significa restituire valore al tempo, grazie a un bilanciamento vita - lavoro, partendo da un efficientamento e razionalizzazione dei processi».