

IO Lavoro

Il lavoro piace sempre
più agile: in crescita
gli smart worker

da pag. 49

Lo smart working piace sempre di più: i lavoratori agili sono ormai 250 mila. Ma la contrattazione aziendale segna il passo

Fuori ufficio

Oltre 250 mila i lavoratori coinvolti. In attesa della legge, la contrattazione non decolla

Il lavoro piace sempre più agile In soli tre anni gli smart worker sono cresciuti del 40%

Pagina a cura
DI SABRINA IADAROLA

Il mondo del lavoro sta cambiando. Non è un luogo comune, ma uno stato di fatto. Che accomuna 250 mila lavoratori cosiddetti «agili», ovvero circa il 7% di tutti gli impiegati, quadri e dirigenti secondo i dati dell'Osservatorio smart working della School of management del Politecnico di Milano. Lavoratori che stanno abbandonando l'ufficio in favore di luoghi più informali e decentrati, dai bar ai parchi, dalle sale condivise al salotto di casa propria. Chiamati a rispettare obiettivi e scadenze, restando comunque in contatto con i propri colleghi e i propri capi attraverso i più disparati dispositivi tecnologici messi a loro disposizione. Nel principio della flessibilità che incalza. In un'ottica cosiddetta smart. Parliamo di smart working, appunto. In soli

tre anni il numero di coloro che praticano lo smart working è cresciuto del 40%. Un fenomeno che va legiferato e presto, dicono gli esperti. «L'emanazione in Italia di una legge sul lavoro agile è opportuna e urgente», così ha esordito Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio in audizione alla Commissione Lavoro alla Camera dei deputati nell'ambito dell'esame del disegno di legge C. 4135, approvato dal Senato, che riguarda la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e le misure per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, «non tanto per permettere di fare smart working, già possibile nella cornice normativa attuale, quanto per promuoverne e indirizzarne correttamente l'adozione da parte di imprese e pubbliche amministrazioni, rimuovendo alcuni alibi e incertezze normativi che ad oggi ne

rallentano la diffusione». Ad oggi la contrattazione sul tema offre un ventaglio già abbastanza ampio, soprattutto sul piano aziendale. Tuttavia dall'analisi pubblicata nel 2016 dei 915 i contratti contenuti in Banca dati Adapt e 20 Ccnl, ciò che resta limitata, secondo i ricercatori di Adapt, è la dimensione quantitativa degli accordi.

Sono solo otto i casi di intese aziendali. Un dato che potrebbe essere interpretato, da un lato, come una spia del limitato interesse delle parti a presidiare la materia.



Ma potrebbe essere sintomatico di una mancanza di certezza del quadro normativo di riferimento che scoraggia i negozianti d'azienda ad avventurarsi nella regolazione di un modello organizzativo dirompente rispetto ai canoni tradizionali di svolgimento, misurazione e valorizzazione economica della prestazione lavorativa. Gli accordi specificano il campo di applicazione della sperimentazione o del programma di lavoro agile, delineandone le caratteristiche e individuando i lavoratori che ne possono beneficiare. L'individuazione dei soggetti coinvolti è operata attraverso diversi parametri che vanno dalle esigenze connesse al tipo di prestazione svolta dal lavoratore alle strumentazioni necessarie per

l'adempimento. Prendiamo ad esempio l'Accordo Snam. L'adesione alla modalità smart working è correlata alla disponibilità di una linea di connessione dati veloce presso il luogo in cui si intende svolgere l'attività. Alle condizioni tecniche si affiancano condizioni di tipo organizzativo rispetto al ruolo svolto in azienda. Nella stessa logica possono leggersi quegli accordi che prevedono limitazioni a particolari categorie di lavoratori: alcuni riservano il lavoro agile soltanto ai quadri direttivi (Banca Etica); altri, viceversa, accettando impiegati, quadri, dirigenti, aprono l'accesso sostanzialmente a tutta la compagine lavorativa (vedi il caso Bnp).

Incidono scelte di politica gestionale o di sostenibilità del lavoro, in sostanza.

Pensiamo alla possibilità di inserire dei parametri che permettano di privilegiare nell'accesso soggetti che presentano determinate condizioni di salute o gestione dei tempi.

Barilla, ad esempio, che si è posto l'obiettivo entro il 2020 di offrire lo smart working al 100% degli impiegati d'ufficio, prevede modalità di svolgimento più favorevoli (tempi maggiori) per soggetti interessati da invalidità, impegni di cura propri o di terzi, o con figli in tenera età. Al di là dell'orario di lavoro, le forme retributive sono da stabilire in funzione dei risultati, a prescindere dalla minore o maggiore presenza fisica in un determinato luogo. Produrre, in sintesi, è ciò che si chiede allo «smart worker».

—© Riproduzione riservata—

Amministrazioni comunali pioniere nel settore pubblico

Alla positività degli effetti percepiti sulla qualità e la quantità del lavoro svolto, a detta delle aziende che stanno sperimentando la modalità di smart working, corrisponde la felicità dello «smart worker tipo». Uomo nel 69% dei casi, con un'età media di 41 anni, risiede al Nord (nel 52% dei casi, nel 38% nel Centro e nel 10% al Sud) e si dichiara «felice» di essere «agile». Soprattutto se è donna. Lo confermano 35 donne su 100 nel confronto con le colleghe che lavorano in modo tradizionale, legate alla scrivania d'ufficio, nell'ambito della ricerca condotta su 339 manager delle funzioni It, Hr e Facility, oltre a un panel rappresentativo di 1.004 lavoratori (in collaborazione con Doxa). Anche per gli uomini la differenza c'è, ed è del 22%. Oltre un terzo del campione sente di contribuire positivamente alla creazione di un buon clima aziendale e oltre il 40% degli smart worker è addirittura entusiasta del proprio lavoro. Soddisfatto della media nella capacità di gestire la vita professionale e privata. Questo sul versante aziendale però. Perché di fatto la possibilità di sperimentare la modalità «agile» in Italia è riservata più che altro ai dipendenti delle grandi imprese. Nelle piccole e medie, invece, la diffusione di progetti strutturati è ferma al 5% del 2015, con un altro 13% di Pmi che lavora in modalità smart in assenza di piani. La sfida di capire cosa accadrà nelle piccole e medie imprese resta. E soprattutto si affaccia quella dell'applicazione (o dell'applicabilità) del lavoro smart nella p.a. Pionieri in tal senso sono alcuni comuni italiani, come Torino, Milano e Genova. In quest'ultimo, ad esempio, sono 16 i dipendenti che per ora lavorano da casa alcuni giorni al mese, ma potrebbe essere solo l'inizio di un percorso per un utilizzo maggiore. E lo si fa grazie a sei progetti. Per iniziare tre avvocati produrranno in remoto atti difensivi e pareri giuridici, mentre gli altri progetti riguardano redazione di atti complessi, marketing turistico online, variazione di residenza online, smartservice per la gestione assenze e presenze del personale. Una sperimentazione che il Comune aveva avviato già nel 2015 con i messi notificatori, con un indice di produttività maggiore del 30%, tanto da fare di Genova un caso nazionale.

Lavorando da casa il rischio è di non staccare mai la spina

Mentre il governo italiano si appresta a varare la legge che incentivi lo smart working, nei paesi anglosassoni (che di questa forma di lavoro ne hanno fatto un «must» da anni) cominciano a manifestare qualche preoccupazione sul rischio salute degli smart worker. Secondo lo studio condotto da Gail Kinman, psicologa della salute sul lavoro presso l'Università di Bedfordshire e Psychological Association britannica, lavorare in modalità agile renderebbe difficile per i lavoratori «staccare la spina», finendo per incoraggiare i dipendenti a rimanere sempre connessi e attivi. Lavorare al di fuori dell'ufficio può comportare isolamento dei dipendenti e limitarne le opportunità di carriera. Ovvio poi che tutto dipende anche dal tipo di lavoro che si svolge. Tra i rischi si evidenziano inoltre la preoccupazione di non riuscire a separare in maniera netta lavoro e vita familiare e questo può risultare particolarmente stressante per alcune persone.

Considerazioni che pesano ancor di più se correlate ai risultati di un rapporto Ofcom del 2015 secondo il quale, in media, gli adulti trascorrono ogni giorno più tempo usando la tecnologia che a dormire. Immaginiamo cosa accadrebbe se gli adulti in questione dovessero essere smart worker, che necessitano più degli altri delle nuove tecnologie.

Le perplessità della Kinman trovano riscontro anche nel recente sondaggio condotto da Houzz, la piattaforma online dell'arredamento, progettazione e ristrutturazione d'interni e di esterni, nell'ambito della propria community. Il «lavoro agile» aumenterebbe sì l'efficienza, riducendo i tempi morti. Il 56% degli intervistati ha optato (o opterebbe, se potesse) per l'home working, una delle possibili declinazioni del «lavoro agile». Lavorare da casa propria tuttavia significherebbe non porre più confini tra lavoro e vita privata. Ed è forse anche per questo che il 44%, invece, continua a preferire l'ufficio, che consente di stare in mezzo alla gente e confrontarsi facilmente con i colleghi, stimolando la competitività.