

IL DIBATTITO

CREDITO & SMART WORKING

Il contratto individuale non si sostituisca a quello collettivo

«Prima e dopo il lockdown lo smart working si è rivelato uno strumento prezioso sia per i lavoratori che per le banche». A dirlo è Riccardo Colombani, il segretario generale della First Cisl, che ieri ha chiamato a raccolta il segretario generale aggiunto della Cisl, Luigi Sbarra, Giampiero Falasca (giuslavorista DLA Piper), Francesco Seghezzi (presidente Fondazione Adapt) e la sottosegretaria al ministero del Lavoro Francesca Puglisi per discutere di che cosa fare adesso di questo prezioso strumento. I numeri raccolti dall'ufficio studi della First offrono uno spaccato che mostra quanto ci sia da fare nel nostro paese sul versante della digitalizzazione e delle competenze digitali. Oltre al diverso ricorso che è stato fatto nei diversi settori prima e dopo il lockdown. Se prendiamo il credito e le assicurazioni, per esempio, si è passati dal 2,4% di personale impiegato nel lavoro a distanza del periodo gennaio-febbraio, al 26,1% del periodo marzo-aprile, al 16,5% del periodo maggio-giugno. La crescita esponenziale ha avuto, tra i suoi effetti, quello di riaccendere il dibattito sulla regolazione di uno strumento che è entrato molto lentamente nel mondo del lavoro italiano.

Bisogna però andare oltre, dice Colombani, «e ribadire che, nell'ottica di una possibile riforma della legge 81/2017, il ruolo della politica e delle parti sociali dovrà essere centrale. Per il sindacato è fondamentale che il contratto individuale tra datore di lavoro e lavoratore non si sostituisca alla contrattazione collettiva, che deve continuare a costituire la fonte normativa prevalente del rapporto di lavoro, pena la sua destrutturazione». Adesso, in particolare, aggiunge il sindacalista, «si profila la necessità di registrarne al meglio l'utilizzo per evitare possibili distorsioni. Un passo importante lo abbiamo già fatto, primi in Italia, introducendo una regolamentazione collettiva di settore ed estendendo il diritto alla disconnessione a tutti i lavoratori». Del resto «chi è in smart working l'orario di lavoro ce lo ha sempre e di questo dobbiamo tenere conto», ricorda Falasca che porta l'attenzione sulla cultura manageriale e su quale modello di lavoro vogliamo che si affermi. «Vogliamo che si affermi un modello di lavoro in cui i lavoratori sono soli? - chiede il giuslavorista -. Un sano lavoro agile parte dal luogo di lavoro fisico».

Il 24 settembre l'appuntamento per le parti sociali è al ministero del Lavoro dove si discuterà anche dello strumento che, in questi mesi, complice l'emergenza sanitaria, ha conosciuto una crescita esponenziale. Alla vigilia dell'incontro, Puglisi si sofferma su ciò che dovrebbe fare un governo di fronte a un cambiamento che «è già in atto e che non va imbragato - dice il sottosegretario -. Il nostro Paese deve sicuramente superare il digital divide perché noi abbiamo un paese spaccato in due. Proprio per questo le risorse del Recovery fund serviranno anche per

dotare tutto il paese delle infrastrutture per consentire a tutti di lavorare e studiare in modo agile. Inoltre il nostro paese deve investire sulle competenze digitali in modo diffuso». Sulla normativa e sui temi che hanno alimentato il dibattito in questi mesi, Puglisi osserva che «nella legge 81 del 2017 molti temi di cui si parla oggi sono presenti. Per esempio il diritto alla disconnessione è già previsto. Ciò che oggi serve è una legge leggera, non basarsi solo su accordi individuali ma accompagnare il cambiamento con la contrattazione nazionale e soprattutto con la contrattazione decentrata, affinché vengano rispettati i modelli organizzativi che devono cambiare, tenendo però conto che ogni impresa ha un modello diverso dall'altro». A questo proposito, Seghezzi fa due osservazioni. La prima è che «non bisogna coltivare una visione salvifica dello smart working. In Italia solo il 35% della forza lavoro può avervi accesso». La seconda è che «senza dubbio questa modalità di lavorare va gestita con la contrattazione a tutti i livelli: nazionale, aziendale ma anche territoriale. Quest'ultima dimensione appare fondamentale per costruire un ecosistema, fatto di servizi, scuola, pubblica amministrazione, che sia in grado di contenere le possibili ricadute negative di un impiego esteso dello smart working».

Nel tirare le fila della discussione Luigi Sbarra auspica che il governo, passate le elezioni, «riaccenda l'auricolare collegandosi con le forze sociali del paese per non sprecare questa opportunità che ci arriva con i 209 miliardi del recovery fund che, se ben programmati e spesi, ci possono aiutare a recuperare terreno sulla digitalizzazione e sulla sostenibilità ambientale e sociale». Dopo la fase dell'emergenza e l'intervento legislativo, «è ora di riportare il lavoro agile nel perimetro della contrattazione collettiva, nazionale e decentrata. Il governo lasci perdere la nuova legge sullo smart working ed esca dalla logica della normativa di emergenza riportando il tema alla contrattazione collettiva. È un'intrusione e conviene che pensi alle sue cose come la formulazione di progetti credibili per le risorse europee del Recovery Fund o la predisposizione della Nadeff».

— **Cristina Casadei**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il dialogo. Luigi Sbarra, segretario generale aggiunto Cisl e Francesca Puglisi, sottosegretario al Lavoro

