



SEGRETARIO GENERALE

Roma, 4 marzo 2016

## **Intervento del segretario generale Uilca Massimo Masi al Seminario UIL - Smart Working e crescita professionale: istruzioni per un buon uso**

### **Lavoro agile: per la Uilca un utile strumento di conciliazione tempi di vita e di lavoro oltre stimolo ad una vera partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita aziendale**

L'approvazione da parte del Consiglio dei ministri del disegno di legge sul lavoro agile, o *smart working*, ha riaperto il dibattito su come cambia il lavoro grazie alle tecnologie. Alla base di questo approccio innovativo dell'organizzazione del lavoro, il cui obiettivo dichiarato è quello **di valorizzare la flessibilità e l'autonomia dei lavoratori dipendenti**, il Governo ha voluto ribadire la piena e totale **parificazione tra i lavoratori** che prestano la propria attività lavorativa in modalità agile rispetto a chi la svolge in modalità tradizionale.

Lo sviluppo dirompente delle tecnologie digitali ha determinato un cambiamento radicale nei modelli di organizzazione e gestione del lavoro. In ogni organizzazione, e per ogni funzione aziendale, la rete rappresenta una eccezionale leva strategica e un valido supporto per implementare e ottimizzare processi di sviluppo e iniziative di sistema che pongano al centro fattori chiave come **la collaborazione, la condivisione e la diffusione dell'informazione**.

Oggi la maggior parte delle persone è in grado di lavorare, specialmente nei servizi, fuori dall'ufficio utilizzando diversi dispositivi, inclusi quelli mobili, come smartphone, tablet e laptop. Le soluzioni di comunicazione e collaborazione permettono di accedere tanto dalla postazione di lavoro quanto dall'esterno, ottimizzando i tempi e influenzando positivamente l'equilibrio tra vita e lavoro del dipendente. Inoltre i nuovi modelli di business vanno sempre di più verso la personalizzazione dei prodotti, ciò comporta cicli produttivi sempre diversi, che scardinano però le basi dell'orario di lavoro fisso.

**Proprio questo è l'aspetto più delicato della questione dal punto di vista sindacale.**

Con riferimento al problema dei risvolti macroeconomici e psicologici di un progressivo spostamento dell'attività lavorativa dalle tradizionali sedi (ufficio, fabbrica, etc.) ad altre (es. la propria abitazione) talvolta si parla di "rivoluzione culturale" e di "chiave di svolta" per l'occupazione futura femminile e non solo; esaminiamo in che senso, attraverso le parole di un noto economista e di una giovane lavoratrice come riportato in una recente **ricerca del Centro Studi Uilca "Orietta Guerra"**.

Scriva il **prof. STEFANO ZAMAGNI** (*"Economia ed Etica-La crisi e la sfida dell'economia civile"* (intervista di N.Curci), Ed. La Scuola, 2009):

"...Si tratta di studiare tipi specifici di uso del tempo, tenendo presente che il problema non è tanto quello della riduzione delle ore di lavoro settimanali o mensili, quanto piuttosto quello, assai più complesso, della regolazione della sequenza temporale del lavoro salariato in modo da consentire, da un lato, alla persona di aggiustare il tempo di lavoro alle proprie esigenze nelle diverse fasi del ciclo della vita lavorativa e, dall'altro, alle imprese di ridurre i costi di riorganizzazione dei processi produttivi conseguenti alla implementazione di nuovi modi di occupazione(...) In paesi quali l'Australia, l'Inghilterra e i paesi scandinavi, le imprese di più grandi dimensioni già attuano da anni forme di organizzazione del lavoro *family- friendly* volte a consentire ai propri dipendenti di conciliare esigenze di lavoro e impegni familiari. Ciò consente a tali imprese sia di attrarre personale di talento sia di mantenere nel lungo periodo in ambito aziendale dipendenti che altrimenti verrebbero persi (...) La nuova frontiera della libertà, nell'era post-industriale, richiede che la nozione di libertà di scelta venga progressivamente estesa alla *scelta dei piani di vita*. E' consolante sapere che gli aumenti continui di produttività associati alle nuove tecnologie rendono un obiettivo del genere – purché lo si persegua con intelligenza – tendenzialmente realizzabile nelle nostre società avanzate".

Ed ecco alcune risposte di **Claudia, smart worker, 33 anni**, nel corso di un'intervista (Fonte: I.LONIGRO, *Smart working: io lavoro agile*, la Repubblica, 22 dicembre 2015, rintracciabile su web):

Aspetti positivi dello smart working? *"...Sono convinta che per le donne sia la chiave di svolta per evitare che escano dal mercato del lavoro quando diventano madri..."*

Aspetti negativi dello smart working? *"...Se non ci si autoregola, si rischia di lavorare troppo. Mi manca il confronto con i colleghi, essere a fianco di scrivania semplifica le comunicazioni..."*.

In un contesto produttivo in trasformazione, dove le prestazioni lavorative sono sempre meno organizzate in modo rigido e gerarchico e centrate sul raggiungimento di obiettivi e risultati e sulla valorizzazione delle competenze dei singoli e dei gruppi, **la contrattazione collettiva ha un ruolo fondamentale da giocare.**

**Come Uilca abbiamo sempre dimostrato che siamo pronti ad affrontare il cambiamento e le innovazioni, anche toccando temi spinosi.** Ma senza rispetto dei contratti e delle norme di lavoro, senza informazione, senza reale riconoscimento del sindacato, senza adeguate relazioni industriali, senza una formazione continua, come possiamo raggiungere questi obiettivi? L'obiettivo che vogliamo raggiungere insieme è **un modello di lavoro di valore per persone di valore.**

Se come settore del credito siamo considerati un'eccellenza per questa nuova visione del lavoro, lo dobbiamo alle ottime relazioni industriali e nell'aver saputo coniugare al meglio le esigenze aziendali con i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Tutto questo grazie ad accordi tra le parti sociali.**

**Il Sindacato cerca di organizzare il lavoro in modo che al centro ci sia la persona, la lavoratrice e il lavoratore e quello che può dare all'impresa.** Quindi ricerca scelte condivise con l'azienda che possano condurre a un aumento della produttività, un miglioramento del clima aziendale, una maggiore innovazione e una flessibilità organizzativa.

**L'agilità o flessibilità non è quindi quella del lavoro, ma quella della persona.** Per questo non si deve confondere l'agilità e la libertà dei lavoratori con un modello individualistico per ognuno. Non vogliamo liberalizzare ogni tipo di regolamentazione del lavoro. Al contrario, **crediamo in una dimensione comunitaria dell'impresa, nella quale il buon andamento della stessa è l'obiettivo comune sia dell'imprenditore che dei lavoratori.** Si deve, per prima cosa, **instaurare un meccanismo di fiducia** e ricreare un circolo virtuoso in cui l'azienda concede flessibilità e il dipendente garantisce un risultato, così il lavoratore gratificato risulterà più produttivo e, ci dicono le statistiche, reinvestirà parte del tempo guadagnato in lavoro.

**Per fare ciò però è fondamentale che le parti sociali abbiano rispetto e fiducia reciproci, ognuno per il proprio ruolo, avendo la consapevolezza che si lavora insieme con lo scopo di arrivare ad avere un modello contrattuale efficace ed efficiente orientato alle lavoratrici e ai lavoratori, alla loro partecipazione alle scelte aziendali e al benessere organizzativo, passando attraverso il welfare aziendale.**

Welfare aziendale che si deve inserire nella prospettiva di relazioni industriali orientate sì alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla **condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.**

**La partecipazione alle scelte, rappresenta la soluzione più autorevole e credibile per superare ogni cultura antagonista nei rapporti tra le parti sociali**, in un clima di fiducia e collaborazione, una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale, in un contesto che purtroppo è destinato a sopportare frequenti cause di instabilità. Non mancano, ormai da anni, tentativi di affermare logiche centralistiche, dove è sminuito il ruolo del sindacato e della società civile e si cerca di tornare ad assetti totalmente liberisti, basati solo sul piano dei rapporti individuali e di mercato.

### **Quale deve essere quindi il ruolo del sindacato?**

**Sicuramente quello di stakeholder privilegiato, in qualità di rappresentante delle lavoratrici e dei lavoratori, assume il ruolo di principale portatore d'interessi.**

I dipendenti sono parte dell'impresa, partecipano non solo alla creazione del valore, ma alla produzione del bene e della ragione sociale dell'impresa stessa. Una azienda per essere innovativa deve mettere le persone nella condizione di cambiare, crescere e puntare sempre al miglioramento personale e professionale, perseguendo soluzioni negoziali che migliorino e incrementino il **benessere lavorativo** delle lavoratrici e lavoratori.

**Miriamo tutti verso un modello vincente, che guarda con attenzione alla valorizzazione delle risorse umane e allo Stakeholder lavoratore.**

### **Ed infine. Quali sono le best practice del settore del Credito?**

Il contratto collettivo del Credito prevede espressamente la forma del telelavoro mobile infatti negli accordi aziendali stipulati in materia, si vincola il lavoro agile a prestazioni da casa o da altro luogo comunque specificato.

Nel nostro settore sono molte le banche che stanno sperimentando il lavoro agile, ma mentre in alcune si sono cercati accordi con il Sindacato, in altre purtroppo l'Azienda è intervenuta in autonomia, vedi UniCredit, Ubi e Banco Popolare.

**Dobbiamo evitare, come Sindacato, di delegare la gestione delle politiche di conciliazione alle singole aziende**, riducendole a isolate, seppur lodevoli, iniziative di sviluppo delle risorse umane. **Stimoliamo piuttosto un dibattito a livello più ampio**, che tenga conto non soltanto dell'esigenza di politiche del lavoro e strategie organizzative *family friendly*, ma anche dell'importanza e del valore costruttivo di una discussione positiva e di un reale confronto per cercare concretamente di trovare strumenti utili per integrare politiche contrattuali e sociali, capaci di incidere positivamente

sull'organizzazione del lavoro che sta cambiando molto velocemente. **Perché il Sindacato è pronto a guidare il cambiamento e non a subirlo.**

Del resto l'intensa attività di contrattazione sia nazionale che di secondo livello nelle imprese, che sono costati molti sacrifici alle lavoratrici e ai lavoratori, ma hanno salvato i posti di lavoro, danno il segno della presenza diffusa di dirigenti sindacali di alta professionalità che gestiscono gli inevitabili conflitti vivendo l'impresa come un bene comune.

Non è un caso che le aziende nel quale le sperimentazioni di lavoro agile hanno avuto la maggiore diffusione siano quelle dove è migliore la qualità delle relazioni industriali e dove si è trovato un accordo con il Sindacato. Lo richiamavo prima e quanto andrò a dire lo conferma.

4 sono gli accordi aziendali stipulati dalle Parti Sociali in tema di Smart Working: **Intesa Sanpaolo, BNL, BNP Paribas e Banca Etica.**

Vediamo ora più nel dettaglio le eccellenze e le innovazioni di questi accordi: Per esempio rientra nella sperimentazione anche la prestazione svolta in luoghi aziendali diversi dalla sede di assegnazione come la residenza/domicilio o altro luogo comunque concordato addirittura anche «dal cliente» (es. **Intesa Sanpaolo**); oppure qualunque localizzazione indicata dal dipendente nella quale dichiara di svolgere la prestazione (**BNL**).

**BNP** apre l'accesso a impiegati, quadri, dirigenti, compresi i lavoratori assunti con contratti di lavoro part-time, quindi sostanzialmente a tutta la compagine lavorativa.

**Alla richiesta su base volontaria da parte del dipendente**, sempre specificata, può seguire un'autorizzazione (**Intesa Sanpaolo**), un accordo individuale, un accordo in sede sindacale (**BNP**) o ancora la sottoscrizione di lettera/contratto di adesione al programma (**BNL**).

Rispetto ai giorni in cui la prestazione è adempiuta da remoto in **BNP** si possono distinguere due diverse politiche: o a giorni fissi, ovvero giorni stabiliti prima dell'inizio dell'accesso alla sperimentazione, o a giorni variabili, decisi di volta in volta.

Per quanto riguarda la programmazione, **Intesa Sanpaolo** arriva a disciplinare anche le possibili modifiche, tanto con riferimento ai programmi a data fissa quanto per quelli a data variabile.

Connesso all'orario di lavoro è il tema dello straordinario: in questo senso la posizione comune è quella di negare la possibilità di svolgere lavoro straordinario

nell'ambito delle prestazioni rese in regime di lavoro agile. Fanno eccezione gli accordi di **BNL e Intesa Sanpaolo** che concedono la possibilità di svolgere straordinari, ove previsto e previa autorizzazione, se prestati da altra sede aziendale o «da cliente».

L'Accordo **BNP** sottolinea il focus sui risultati, ad esempio citando tra gli obiettivi quello di «rafforzare la cultura della performance, della responsabilità individuale e della fiducia reciproca».

Interessante segnalare sempre nell'accordo **BNP** non solo che l'azienda prenderà in considerazione tutte le proposte presentate, ma anche che essa «ha l'onere di motivare eventuali rifiuti alle richieste secondo criteri obiettivi legati alle esigenze dell'Ufficio/Banca».

Per i trattamenti retributivi e compensativi segnaliamo **BNL** che eroga il buono pasto anche per le giornate di lavoro da luogo extra-aziendale. **BNL e Intesa Sanpaolo** prevedono trattamenti relativi al pendolarismo e alle missioni.

Chiudo sul tema centrale della formazione e dell'informazione; **Intesa Sanpaolo** prevede che «in via preventiva rispetto all'avvio della sperimentazione, anche al fine di supportare adeguatamente il cambiamento, saranno previste iniziative di informazione nei confronti di tutto il Personale del Gruppo».

Si tratta di una prospettiva molto interessante, dal momento che sperimentazioni di questo tipo richiedono un cambiamento culturale non solo da parte dei dipendenti direttamente coinvolti, ma da parte di tutta la compagine aziendale, che si trova, in diverse forme, a convivere e a dover comprendere il funzionamento di questa organizzazione del lavoro nuova e innovativa.

.....  
**Questo intervento è stato redatto**  
**dalla responsabile Uilca Ufficio Comunicazione, Simona Cambiati**  
.....