

CENTRO STUDI UILCA ORIETTA GUERRA

Aderente a UNI Global Union

SMART WORKING



a cura di Massimo Bramante

Marzo 2019



uilca@uilca.it

uilca@pecert.uilca.it

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



www.uilca.it

Per capire le profonde trasformazioni che oggi coinvolgono, e stravolgono, il mondo del lavoro è necessario soffermarsi sull'attenta analisi del capitalismo concorrenziale di cui si occupò, agli inizi del secolo scorso, un gigante della scienza economica: l'austriaco Joseph Alois Schumpeter. Il sistema concorrenziale d'impresa è sempre un processo di "distruzione creatrice". Ciò che Schumpeter non avrebbe potuto prevedere è che nell'attuale sistema d'impresa 4.0, e con lo tsunami della rivoluzione digitale e della globalizzazione dei mercati, le nuove forme di lavoro, ad es. lo smart working — lavoro agile — necessitano, per essere efficaci, di una sorta di "condivisione di intenti" tra le forze produttive in gioco (imprese/lavoratori). Per entrambe le forze creatrici di valore per il sistema economico, infatti, è utile un'organizzazione del lavoro family-friendly, in cui al dipendente sia possibile conciliare quotidianamente, e non saltuariamente, esigenze di lavoro e sempre più gravosi impegni familiari. Come ricordano dati dell'osservatorio smart working del Politecnico di Milano, si avvicina al 50% il numero delle grandi aziende italiane che stanno sperimentando questo genere di prestazione lavorativa.

Agilità, flessibilità organizzativa, impostazione di orari e luoghi, in cui è prestata l'attività lavorativa, non devono, tuttavia, tramutarsi in un sommesso e servile "inchino" del lavoratore ai ritmi e alle volontà unilaterali dell'impresa, che richiede tale snellezza per la creazione di valore per i propri azionisti e la massimizzazione del prodotto, e neppure debbono rappresentare un penoso, pericoloso, incongruo ritorno a quel deleterio "individualismo" nei rapporti impresa/lavoratori, per fortuna di tutti superata e superabile attraverso la contrattazione sindacale collettiva ed aziendale. Al contrario, è cruciale ricostruire, anche attraverso agilità e flessibilità, quel meccanismo, oggi così appannato, di fiducia reciproca tra chi presta e offre lavoro; da una parte l'azienda si avvale della flessibilità per il raggiungimento dei propri obiettivi di bilancio in un mercato fortemente concorrenziale, dall'altra i lavoratori garantiscono il proprio impegno. In questa direzione, ottenendo un surplus di benessere individuale e collettivo, l'ottocentesca "lotta di classe" si trasforma in una più realistica "condivisione tra classi", perché è condiviso obiettivo, ed in cui la produttività del lavoro ha la stessa valenza di benessere sul lavoro. Il tutto indipendentemente se



l'azione lavorativa si attua sul tavolo d'ufficio o sul tavolo del salotto di casa. Non è, d'altra parte, quello che già avviene per i cosiddetti nuovi lavori creatori di contenuti per YouTube, disegnatori 3D, ideatori di algoritmi per robot advisor finanziari, specialisti di cyber-security e così via?

E' dal secolo scorso che il lavoro sta subendo la penosa dicotomia della doppia fatica: fatica in azienda durante il giorno, fatica la sera e la notte in casa e in famiglia. E' dal secolo scorso che la persona al lavoro vive così una doppia identità, identità di madre e padre di famiglia; l'identità di lavoratori o lavoratrici attenti e, dati i tempi, in perenne apprensione per le spesso travagliatissime vicende aziendali all'interno di mercati sempre più concorrenziali. Due identità spesso in conflitto. Stefano Massini — uomo di teatro e non economista — in un bellissimo testo dall'icastico titolo "Lavoro" — parla per l'appunto delle due identità, in cui "il lavoro è spesso percepito come un dovere, funzione esclusiva di un reddito da maturare, ma niente più...", ed in cui la realizzazione piena della persona è tutta fuori dell'azienda: tra amici, colleghi e parenti, a volte con un impegno nel volontariato, prestato con impegno e sincera dedizione. La vita da una parte — dice Massini — e stipendio dall'altra. E se attraverso il "lavoro agile" le due identità potessero ricompattarsi? E' una domanda, non un'affermazione! Un lavoro svolto "family-friendly", amico della famiglia, anche perché articolato all'interno dell'ambiente familiare, e che può addirittura giovare del coinvolgimento di altri membri della famiglia. E il cambiamento epocale? J.W. Goethe diceva: "La vita appartiene ai viventi e chi vive deve essere preparato ai cambiamenti". Probabilmente aveva ragione Goethe, ma i cambiamenti debbono, in questo campo, essere sempre "condivisi" tra chi offre e presta lavoro, non possono essere "imposti" dalla forza più forte. Vale anche per lo "smart working". In quest'epoca supertecnologica e super-digitalizzata è necessario, anche in tema di lavoro, saper superare intelligentemente la piaga del misoneismo, parola difficile di origine greca, che significa molto semplicemente: odio, avversione verso tutto ciò che è nuovo.

Tratto dall'intervista concessa a Cristina D'Ambrosio, *Il lavoro agile*, in *Partecipare*, pp. 12-13, 1-2019

uilca@uilca.ituilca@pecert.uilca.it

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store

www.uilca.it