

LUMI Speciale

SMART WORKING!

In termini di innovazione aziendale è la parola del giorno, un concetto che potrebbe sembrare già sentito ma in effetti, almeno sulla carta, è radicalmente nuovo e, traendo la sua forza da cambiamenti tecnologici e comportamentali che già si sono molto diffusi nella nostra società, potrebbe costituire una vera rivoluzione del nostro modo di concepire il lavoro.

In ritardo, come sempre, su ciò che avviene all'estero, anche le aziende iniziano ad interessarsene tanto che il Governo, che pare entusiasta di questa sua iniziativa, ha velocemente emanato una normativa per questo nuovo modo di gestire il personale e le sue attività, anche nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Se questo non basta, anche Unipol ci ha recentemente manifestato il suo interesse per l'argomento, passando subito ad un'iniziativa concreta e cioè mettendo in calendario un'attività di formazione sullo SW, rivolta ai dipendenti della Direzione del Personale. In poche parole si stanno preparando.

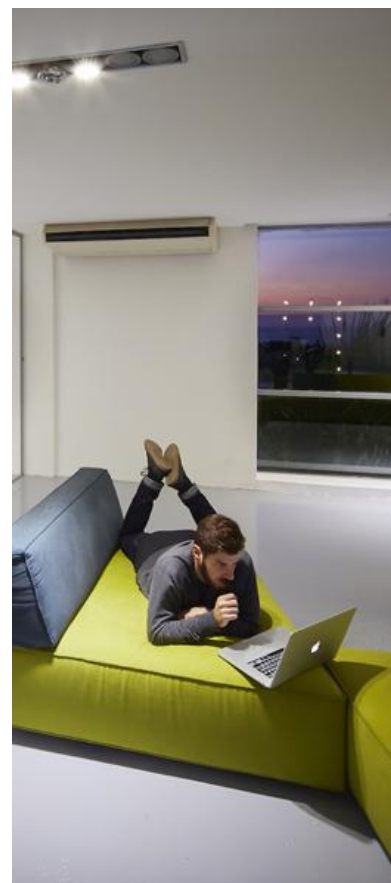
La UILCA era già da tempo attiva su questo fronte, dato che si tratta di una modalità che i colleghi auspicavano e ci chiedevano da tempo, per potersi riprendere un poco di autonomia nella gestione degli impegni e delle attività, sfuggendo il più possibile alla logica militaresca e demotivante degli orari rigidi.

E altri sono i vantaggi aziendali e sociali che ci spingono, seppur con molta attenzione, a caldeggiare l'introduzione dello SW, a partire dalla evidente maggiore sostenibilità di una modalità che, non solo diminuirebbe l'inquinamento atmosferico nelle città, ma potrebbe lenire la piaga degli ingorghi di traffico mattutini e serali che ci rovinano le giornate da sempre.

Ecco dunque che in questo numero cercheremo di spiegare meglio di che si tratta, quali sono i suoi vantaggi e quali i pericoli. Insomma una bella occasione che non vogliamo perdere per dire la nostra sull'argomento!



Smart Working per le aziende, per i dipendenti e per l'intera società civile



Smart Working non è (e non deve essere) il Cottimo.

Dal Telelavoro allo Smart Working

L'idea di lavorare a casa è vecchia come il mondo e nasce nel mondo della produzione industriale e artigianale: si chiamava *cottimo*.

Ciò che ne risultava, tuttavia era una situazione di grande disagio che vedeva, alle volte intere famiglie, dedicarsi a lavori avvilenti e ripetitivi dall'alba al tramonto, con paghe da fame e nessuna possibilità di tutela sindacale. Questa brutta esperienza ha quindi generato, nel mondo sindacale, una grande diffidenza per il lavoro a casa, che forse non è ancora del tutto superata.

Nel frattempo, tuttavia, l'informatica ha permesso di estendere questo concetto anche alle attività del terzia-

rio, quelle creative, come quelle gestionali o di rapporto col cliente.

È nata così l'idea del *Telelavoro*, regolata da una specifica normativa, ma che, alla fine, non è piaciuta neanche alle aziende e non è mai decollata nel nostro paese.

Molto radicata infatti, nei quadri gestionali e nei dirigenti, è ancora l'idea che i dipendenti debbano essere tenuti d'occhio come bambini e sempre sorvegliati, anche se il prezzo di questo, in termini di demotivazione, è altissimo.

Lo *Smart Working*, quindi non è, o non è solo, il telelavoro, ed è un modo di concepire l'attività lavorativa che è nato un po' da solo,

mano a mano che si diffondeva l'uso dei cellulari, dei tablet e che l'accesso ad internet diveniva sempre più diffuso nelle case e di più semplice accesso via etere.

Di fatto, oggi, un po' noi tutti lavoriamo in *Smart Working*; chi non ha mai ricevuto una telefonata di lavoro sul telefono? Chi non consulta la casella mail del lavoro anche dal cellulare, dal tablet o dal computer di casa in orari che non sono quelli contrattuali? Sicuramente nessuno tra coloro che si sentono più responsabilizzati e più si appassionano al proprio lavoro. E tutto ciò, oggi, potrebbe cambiare completamente l'organizzazione interna delle aziende.



Che cos'è lo Smart Working

Dato che l'obbligo di restare alla propria scrivania sta venendo meno, a causa della tecnologia, ecco che questa necessità inizia a perdere di senso e anche alle aziende comincia a sembrare accettabile l'idea che un dipendente sia costantemente in contatto con il suo lavoro, pur senza essere obbligato alla presenza in sede, se non per particolari necessità.

I dirigenti per primi hanno spontaneamente, e senza neanche riflettervi, iniziato a lavorare in questo modo. Per questo ne conoscono i vantaggi.

Fatta salva la necessità di lavorare tutti in modo coordinato, infatti, ognuno di noi ha ritmi di vita e metabolismi differenti: ci sono persone che lavorano meglio nella prima parte della mattina e altre che carburano solo quando comincia a calare la sera, o ci sono attività che preferiamo fare in momenti diversi della giornata, che possono non coincidere con quelli di un orario rigido. Per non parlare poi delle idee creative, che ci vengono in testa quando pare a loro e non quando timbriamo il cartellino.

Così si capisce che una certa libertà di autonomia nel lavoro, coincide anche con una maggior produttività complessiva, anche perché il dipendente, sgravato dai molti problemi causati dall'orario rigido, risolve più facilmente anche i propri problemi personali ed è quindi più sereno e disponibile nei confronti dell'attività lavorativa. Oggi si dice: *conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.*

Si dice... ma non si fa poi così tanto, perché gli orari rigidi secondo quali è organizzata la nostra società produttiva non lo permettono un gran che.

Se lo vuole, però, oggi un'azienda può riorganizzare la vita dei propri dipendenti in modo che essi siano presenti in sede molto meno; per esempio in caso di riunioni.

Questo, ovviamente comporta nuove infrastrutture, e non solo per permettere ai colleghi di lavorare da casa, ma anche da altri luoghi: ad esempio i nostri colleghi che si spostano per lavoro nelle agenzie, o gli informatici che fanno assistenza da remoto, hanno già sperimentato una parte dello smart working.

Ovviamente, dato che molti di noi non avrebbero più una propria scrivania in azienda (con conseguenti risparmi logistici per l'impresa), occorrerebbe attrezzare spazi di approdo per coloro che dovessero momentaneamente ritornarvi. Delle sale comuni, con scrivanie disponibili per il primo che arriva (o per chi le prenota) attrezzate con il necessario per l'elettricità e la connessione.

La nascita di questi spazi comuni, inoltre, ha fatto nascere l'idea di un nuovo modo di concepire le attività che oggi viene definito: *co-working.*

Con la nascita di spazi ove lavorano insieme colleghi che vengono dalle esperienze aziendali più diverse, si è visto che gli scambi di idee tra persone dalle professionalità più disparate favorisce la nascita di nuove idee e solu-

zioni. Insomma diviene un valore più che un elemento di confusione.

Saprà la nostra azienda utilizzare questa che sembra un'opportunità?

Di certo restituire un po' di autonomia professionale a colleghi che negli ultimi anni ne hanno persa tanta a causa di un'organizzazione del lavoro sempre più parcellizzata, farà bene agli animi.

Tuttavia sono ipotizzabili anche resistenze concettuali da parte dei quadri direttivi, che in questi anni hanno mal tollerato anche il solo fatto di avere uffici divisi su più piazze a causa delle fusioni. Immaginatoci gestire una pletora di dipendenti che girano per la città senza apparente controllo.

Lo SW, poi è evidentemente un modo di lavorare che funziona meglio per i soggetti coinvolti in attività dove coinvolgimento e creatività sono più spiccati, mentre chi svolge attività più gestionali e ripetitive al massimo potrebbe essere ricondotto al precedente concetto del telelavoro da casa (concetto che comunque non butteremmo via, perché utile a gestire molte situazioni a partire da quelle dovute alla cura parentale).

Unipol tuttavia dovrà mutare nel tempo anche da questo punto di vista; perché con il miglioramento delle tecnologie (a partire dalla sfida dell'intelligenza artificiale) e l'arrivo di nuovi colleghi delle più giovani generazioni (naturalmente portati per questo nuovo approccio) i dipendenti saranno sempre più coinvolti in attività adatte allo SW.

Lavorare sempre e non lavorare mai



Pericoli e tutele dello SW

Tutto rose e fiori nello Smart Working? Ovviamente no. Lo sanno bene coloro che già lo usano, ed in particolare tutti i professionisti, che allo stress dovuto agli impegni e alle responsabilità vedono aggiungersi l'onnipresenza dei propri interlocutori che li perseguitano in qualsiasi momento subissandoli di telefonate, mail e contatti sui social.

Il rischio è che il lavoro in qualche modo non ci abbandoni mai, e che ci sentiamo costretti a telefonare al collega nello stesso momento in cui buttiamo giù la pasta.

Ma il lavoratore in questo non è solo.

Secondo la legge (*DDL S.2233 del 10 mag. 2017*), per applicare la modalità di SW occorrerà giungere ad un accordo con le rappresentanze sindacali proprio per evitare utilizzi impropri e storture.

Prima ancora di vagliare un testo di accordo, quin-

di, il Sindacato deve vagliare quelli che sono i piani dell'impresa in merito, per comprendere se alla base c'è la volontà di offrire al dipendente un'attività lavorativa che ne favorisca la produttività assecondandone gli equilibri vitali o se il progetto è quello di trasformarlo in una sorta di macchina sempre accesa e disponibile a qualsivoglia capriccio. Dunque, capire se oltre alla disponibilità alla connessione vi sono anche meccanismi di protezione della vita privata del lavoratore.

Fatto questo ci si potrà dedicare alle tutele che sono previste dalla legge stessa, quelle che regolano la sicurezza e l'incolumità della persona, quelle che prevedono un trattamento economico uguale a quello degli altri lavoratori, e la totale copertura delle spese necessarie per svolgere l'attività in SW.

Sarà necessaria anche una tutela assicurativa infortu-

nistica a tutto tondo e 24 ore su 24.

Inoltre occorrerà che, come previsto dalla legge, sia ribadita la volontarietà del lavoratore già presente in azienda di aderire alla nuova modalità, per non parlare della accessibilità alle tutele sindacali e ai propri rappresentanti sindacali.

Insomma, per le aziende come per il Sindacato, si tratta di una bella sfida che richiede riflessione ed attenzione.

Ma il premio promesso è allettante, un modo di lavorare che offra al dipendente quella possibilità di appassionarsi e di sentirsi coinvolto nel proprio lavoro che oggi è data soprattutto ai professionisti.

Un premio che ci sarà dato, tuttavia, solo se le aziende sapranno fidarsi dei lavoratori e sapranno superare quell'ansia di controllo che fino ad ora le ha contraddistinte.



*A cura della UILCA
del Gruppo Unipol*

Consultate il sito:
www.uilca.it

*Sulla Bacheca Sindacale
in Futura troverete
tutti i numeri arretrati
di LUMI*