

Cresce lo smart working e conviene a tutti

Maurizio Del Conte è un giurista, ex presidente dell'Anpal, ispiratore della legge sullo smartworking del 2017. Dunque, chi meglio di lui – oggi tornato ad insegnare alla Bocconi di Milano e a presiedere l'Afol, l'agenzia metropolitana del lavoro – può fornire un bilancio oggettivo sull'applicazione della nuova normativa, visto che a due anni dall'approvazione i commenti sullo smartworking risultano essere tendenzialmente positivi. “Il lavoro agile”, spiega Del Conte sulle colonne de *L'Economia*, del *Corriere della Sera*, “viveva già prima della legge ma era relegato in una condizione di semiclandestinità, era praticato ma privo di un quadro legale di riferimento. E aver sanato questo vuoto è stato importante perché ha contribuito a sdoganare i concetti che guidano quel tipo di scelta”.

Tra quei concetti ci sono, per iniziare, una trasformazione stessa della categoria di lavoro, riconoscendo come pienamente valida e produttiva una prestazione che non ha più un tempo fisso ed uno spazio esclusivo.

Questo tipo di evoluzione, però, ha una base materiale: c'è stata in parallelo, o forse a monte, una evoluzione delle strutture produttive. “Certo.

L'organizzazione fordista è stata pienamente superata, anzi si è riconosciuto che le potenzialità creative del capitale umano spesso erano imbrigliate e le si è liberate”, analizza il giurista. “Dai racconti degli smartworkers viene fuori che spesso non lavorano da casa ma preferiscono trasferirsi in uno spazio di coworking, un posto attrezzato vicino all'abitazione. Ma che anche sia culturalmente allineato alla trasformazione di cui gli smartworkers sono protagonisti”.

I dati forniti dall'Osservatorio sullo smartworking del Politecnico di Milano parlano chiaro: gli incrementi sono del 20% anno su anno. Certo, spesso si tratta di un fenomeno difficile da censire ma le stime convergono su 600mila lavoratori coinvolti. “Purtroppo il ministero del Lavoro non fornisce numeri precisi nonostante riceva le comunicazioni sugli accordi stipulati in azienda e necessari per ottenere sgravi contributivi”, aggiunge Del Conte. Il quale, alla domanda se 600mila possa ritenersi un numero soddisfacente spiega: “È chiaro che il ricorso al lavoro agile avviene con maggiore frequenza nelle aziende più strutturate invece che nelle Pmi. Poi il manifatturiero risulta coinvolto ma a certe condizioni, una buona parte delle lavorazioni non è riconducibile al lavoro agile. Anche in aziende-pilota come la Barilla si è iniziato dalle mansioni impiegatizie ed è comprensibile. In un futuro vicino si può pensare che muovano verso lo smartworking molte delle funzioni di progettazione e persino i controlli da remoto sulle linee di produzione. Per sintetizzare direi che ci sono ampi spazi di incremento e di sperimentazione e risultati che potranno persino sorprenderci”.

Inoltre il lavoro agile non è solo femminile. “Tutt'altro”, specifica Del Conte, secondo il quale è vero che esso è partito proprio come misura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e quindi ha interessato da subito il lavoro delle donne, ma “nato in quell'ambiente lo smartworking però si è allargato e oggi è prevalente l'utilizzo da parte femminile, possiamo dire il 60%, ma si registra una tendenza all'allineamento delle quote”. Tanto che ormai i vantaggi appaiono man mano visibili non solo nella dimensione di cura delle esigenze familiari ma più complessivamente come gestione ottimale del proprio tempo.

Riguardo al risparmio di soldi per chi fa il lavoro agile, il giurista sottolinea che “qualche stima spinge a dire che un lavoratore agile risparmia fino a 30 euro al giorno. Non ha costi di trasferta per raggiungere il luogo di lavoro, risparmia sull'alimentazione e su altri costi connessi. Poi sicuramente contribuisce a ridurre l'impatto ambientale e non è un caso che a Milano la giornata del lavoro agile abbia avuto sin da subito anche un'intonazione ecologista”.

Ma poi bisogna affrontare il tema della produttività. I critici dello smartworking, infatti, sostengono che non si possa avere la sicurezza che chi lavora da casa tenga fede agli impegni. “Un dato di carattere generale suggerisce che le aziende coinvolte da questa dinamica se ne avvantaggino del 15% in termini di riduzione immediata dell'assenteismo. Ed è sicuramente un ottimo viatico. Si recuperano giornate lavorative perse. Poi le imprese possono ridurre i costi fissi. Molte multinazionali smistano indirizzando verso il sottodimensionamento degli spazi fisici rispetto alle “teste”, non c'è più l'equazione una scrivania uguale un dipendente. E il lavoro si sposa con questa tendenza”. Ma la domanda che molti datori di lavoro si pongono è: in termini di produttività della prestazione si può dire la stessa cosa? “Le indicazioni qualitative che ci provengono dalle imprese dicono di sì. Il lavoratore è più soddisfatto e motivato perché lavora nell'ambiente che si è scelto e con il timing ottimale per lui”, analizza Del Conte. “In questo modo, si registra un cambiamento di clima che migliora la relazione con l'azienda, tanto da creare i presupposti affinché dal controllo si passi alla fiducia”.

Per quel che riguarda l'aspetto degli accordi aziendali, in una prima fase si era “paventata una sorta di opposizione da parte delle organizzazioni sindacali che avrebbero perso massa critica”. Poi, in realtà, non è andata così, tanto che i sindacati hanno seguito e avallato l'evoluzione della contrattazione di smartworking e ad oggi sono tra i primi ad incalzare le aziende a negoziare. “Il motivo è semplice: c'è dietro una richiesta pressante da parte dei lavoratori”, specifica Del Conte.

Alla luce di un miglioramento della relazione dipendente-impresa, restando a casa però non si rischia un allentamento di quella stessa relazione?

“Personalmente credo che si debba ricercare un mix. È corretto che il lavoratore alterni il lavoro agile con la presenza in azienda per non perdere il contatto con la dimensione comunitaria dell'impresa”.

Del Conte conclude esprimendo il parere che, prima o poi, “maturerà da parte delle aziende un modo nuovo di valutare la prestazione, saranno identificati una serie di parametri innovativi. E il lavoro agile se ne avvantaggerà”.

Lo smartworking non solo sembra aumentare la qualità della vita dei lavoratori che lo praticano ma migliora anche la relazione impresa-dipendente, aumentando spesso la produttività del lavoro. Le analisi compiute in questi anni sembrano andare tutte nella stessa direzione. Anche perché il risparmio, per impiegato e impresa, è ormai noto, così come la maggiore sostenibilità ambientale di una prestazione lavorativa di questo tipo.

Ma mai come in questi giorni di emergenza da Coronavirus, il lavoro agile ha mostrato tutta la sua utilità pubblica. Le aziende, in questi giorni di caos da epidemia, sono riuscite ad andare avanti con la produzione (laddove questo è stato possibile) grazie proprio al fatto che i lavoratori sono sì rimasti a casa, ma a lavorare. Ma anche molte università hanno messo in atto lezioni da remoto, grazie allo “smart learning”.

L'operatività di molte imprese è stata così salvaguardata da una forma di prestazione professionale ormai sempre più diffusa. La diminuzione delle presenze in sede è stata compensata dai lavoratori attivi nelle proprie abitazioni. La tecnologia odierna permette tutto ciò: non è un caso che lo sviluppo del 4.0 sia coinciso con un exploit del lavoro agile.

Certo, in questi giorni ci sono state tensioni poiché da un punto di vista tecnico non è la stessa cosa avere il quasi il 100% degli impiegati che lavorano da casa, invece che il 10-20%. Ma ciò non toglie che in Italia i margini di miglioramento per una diffusione dello smartworking – quando i tempi saranno tornati più tranquilli – siano molto ampi ed anzi, da favorire il più possibile, e non solo per una questione di costi e di qualità della vita, ma anche per un minore impatto ambientale.

600mila lavoratori circa coinvolti nel lavoro agile sono ancora troppo pochi. All'appello dello smart working mancano le piccole e medie imprese, visto che attualmente oltre due terzi delle grandi aziende hanno introdotto in maniera strutturale forme di lavoro agile tra i propri lavoratori. Dunque, soprattutto alla luce di questa emergenza sanitaria – che ha visto bloccarsi principalmente le piccole imprese - si impone un cambiamento in primis culturale e di mentalità da parte delle Pmi, e poi organizzativo e tecnologico, con un approccio diverso, più flessibile e innovativo, all'impiego e alle prestazioni lavorative.