mondoperaio
Rivista mensile fondata da Pietro Nenni
Mensile
Data 09-2020
Pagina 45/48
Foglio 1 / 4

>>>> stress test

Regolare lo smart working

>>>> **Ferdinando Uliano**

Nell'immaginario collettivo spesso noi metalmeccanici veniamo rappresentati in versione *old style:* in tuta blu, poco smart e poco digitali, con un atteggiamento di resistenza al cambiamento. Nella realtà siamo coinvolti più di altri settori nei processi di innovazione tecnologica che stanno caratterizzando la quarta rivoluzione industriale. Siamo i più esposti alla competizione internazionale, perché produciamo un valore aggiunto di oltre 120 miliardi di euro, e rappresentiamo il 48% del manifatturiero e l'8,1% del Pil italiano. Il 100% delle categorie di prodotto che l'Istat classifica tra i beni strumentali d'investimento appartiene al metalmeccanico, e circa l'82% della produzione definita ad alta e medio/alta tecnologia è di origine metalmeccanica; circa l'80% delle sue produzioni, classificate sulla base delle spese sostenute in ricerca e sviluppo, sono definite ad alta e medio/alta tecnologia. Anche la composizione professionale nella categoria si è fortemente modificata dall'epoca fordista. Gli operai rappresentano oggi il 49% del totale degli oltre 2 milioni di occupati (nel 1980 rappresentavano il 72,1%). L'inquadramento professionale si è spostato verso l'alto rispetto al passato: oggi le categorie professionali più qualificate (oltre il 3° livello) rappresentano l'86,3%, nel 1980 pesavano per il 58%.

L'ultimo rinnovo del contratto nazionale sottoscritto il 26 novembre 2016 fu caratterizzato, oltre che dagli aspetti di natura salariale, dall'introduzione di numerosi aspetti normativi di innovazione per la nostra categoria: welfare contrattuale, sanità integrativa gratuita, previdenza integrativa, diritto soggettivo alla formazione professionale, diritto allo studio, ed altri temi legati alla salute, alla sicurezza e alla partecipazione. In quel contratto non sono mancati i temi legati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: quindi tutti gli aspetti inerenti un maggior utilizzo dell'orario di lavoro. Ci orientammo introducendo maggiori libertà nella gestione dei cosiddetti permessi retribuiti e l'introduzione delle ferie solidali: ma introducemmo per la prima volta il tema dello smart working o lavoro agile (art. 5 del Ccnl). Prima della sua definitiva regolamentazione legislativa con la legge n.81 del 22 maggio 2017, comprendemmo la sua dimensione innovativa e di rottura con uno schema dell'orario di lavoro legato ad un contesto industriale ancorato a vecchie logiche fordiste.

Non solo individuavamo la possibilità di definire uno strumento molto avanzato di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma intravedemmo i numerosi vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi, accompagnati dai cambiamenti in atto con l'impiego delle nuove tecnologie. Uno strumento flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa formidabile, di maggiore adattamento delle diverse esigenze dei lavoratori e delle aziende, capace di diventare esso stesso un volano per implementare il cambiamento, rompendo il vecchio schema spazio/temporale caratterizzato da logiche di controllo: ben rappresentato dalla normativa sancita dall'art. 1 ("Rapporti in azienda") del nostro Ccnl, dove si descrive ancora oggi il sistema di controllo delle presenze, di marcatura delle schede e dell'orologio di controllo.

Grazie all'implementazione di soluzioni informatiche e organizzative una fetta di imprese italiane è riuscita, nel giro di poche settimane, a estendere forme lavorative in precedenza limitate a una piccola minoranza di personale

Con la regolamentazione definita dalla legge n. 81 del 2017, unitamente agli intenti sanciti e condivisi dalle parti nella dichiarazione comune nel contratto nazionale, abbiamo aperto la stagione della contrattazione aziendale con l'obiettivo di facilitarne l'utilizzo e la diffusione, quanto meno nelle realtà con una forte presenza impiegatizia. Come Fim-Cisl abbiamo provveduto fin da subito ad elaborare proposte e documentazioni necessarie allo sviluppo dello smart working nei diversi contesti lavorativi attraverso l'azione contrattuale. Prendono forma da questa iniziativa sindacale i primi accordi nelle aziende più importanti del nostro paese: Siemens, Leonardo,

173158

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Fca, General Motors, Abb, Bassilichi, Ducati, Almaviva, Stm, Selex, Elsag, Leonardo. Nello stesso tempo si sviluppano anche iniziative delle singole direzioni aziendali volte a sperimentare modalità di svolgimento in remoto di parte delle attività lavorative.

E' inutile sottolineare che rispetto allo strumento prevaleva un atteggiamento prudenziale molto diffuso nelle direzioni aziendali, diretto a limitarne l'utilizzo in termini di personale coinvolto (esclusivamente impiegatizio, di alto livello e in numero limitato). Anche la quantità delle ore svolte fuori dal contesto aziendale erano molto ridotte: la prevalenza era di 1 giornata a settimana. La necessità di misurare e controllare il tempo di lavoro in presenza viene considerato ancora indispensabile per verificare la "produttività" e misurare l'attività del lavoratore. Gran parte degli accordi vengono definiti in maniera sperimentale. Prima del lockdown l'approccio imprenditoriale era soprattutto ideologico-conservativo, con molti pregiudizi che prevalevano rispetto alla valorizzazione degli aspetti positivi: tanto da portare le organizzazioni sindacali dei metalmeccanici nel settembre 2019 ad inserire nella piattaforma per le richieste di rinnovo del contratto nazionale in scadenza un'apposita richiesta di miglioramento dello smart working con annessa richiesta di definizione del diritto di disconnessione.

L'emergenza epidemiologica causata dal Covid-19 e l'utilizzo del lavoro a distanza come uno degli indispensabili strumenti individuati dal governo nella realizzazione delle misure di contenimento della pandemia è stato un vero e proprio spartiacque rispetto alle esperienze contrattuali fino ad allora praticate. Non solo ha determinato un ricorso massivo allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dai locali aziendali e in prevalenza presso l'abitazione del dipendente, ma ha fatto crollare come un castello di sabbia i molti pregiudizi che aleggiavano nella parte imprenditoriale e manageriale delle nostre imprese. L'applicazione sperimentale su larga scala di questa modalità di lavoro, che negli ultimi anni aveva coinvolto una minima parte di lavoratori, ha consentito in molte situazioni la possibilità di far funzionare l'attività in molte aziende. Anzi: quelle più innovative e avanzate, che avevano già sperimentato l'attività in smart working, hanno avuto meno difficoltà di gestione. L'estensione ha riguardato numeri fino ad ora impensabili di lavoratori del settore impiegatizio, coinvolgendo anche lavoratori collegati all'attività di pianificazione e gestione della produzione ai quali fino a poco tempo prima era preclusa la possibilità di utilizzare l'orario elastico d'ingresso.

Sono numeri impressionanti quelli elaborati dall'Istat, che evidenziano il segno di una vera e propria rivoluzione che ha attraversato il mondo del lavoro. Il 90% delle grandi imprese (250 addetti e oltre) e il 73,1% delle imprese di dimensione media (50-249 addetti) hanno introdotto o esteso lo smart working durante l'emergenza Covid-19. Ma il dato più importante è che anche le imprese di minori dimensioni hanno fatto ricorso al lavoro agile: è passato all'azione il 37,2% delle piccole (10-49 addetti) e il 18,3% delle micro imprese (3-9 addetti). Numeri che non avremmo mai raggiunto con la contrattazione aziendale, visto che il nostro grado di copertura non supera mai il 30% del totale delle imprese. Nei mesi immediatamente precedenti la crisi (gennaio e febbraio 2020), escludendo le imprese prive di lavori che possono essere svolti fuori dai locali aziendali, solo l'1,2% del personale era impiegato in lavoro a distanza.

> Non ci sono vincoli particolari di svolgimento dell'orario di lavoro: vengono definite le sole fasce di disconnessione e limitate fasce orarie di presenza on line

Tra marzo e aprile questa quota sale improvvisamente all'8,8%. L'incidenza di personale impiegato in modalità agile arriva al 21,6% nelle imprese di medie dimensioni dal 2,2% di gennaio/febbraio, mentre nelle grandi dal 4,4% dei primi due mesi dell'anno accelera fino al 31,4. Anche dopo la fine del lockdown (maggio-giugno 2020), la quota di lavoratori, pur in flessione, resta significativa (5,3%), soprattutto nelle grandi e medie imprese (25,1% e 16,2%). Tali risultati evidenziano che grazie all'implementazione di soluzioni informatiche e organizzative una fetta di imprese italiane è riuscita, nel giro di poche settimane, a estendere forme lavorative in precedenza limitate a una piccola minoranza di personale. L'Istat ha poi stimato i potenziali smart worker a circa 8,2 milioni di persone (pari al 35,7% degli occupati). Se si escludono gli insegnanti dell'istruzione primaria e secondaria, per i quali il lavoro da remoto è preferibile avvenga solo in situazione di emergenza, comunque si arriverebbe al numero enorme di circa 7 milioni: 4,1 milioni tra le professioni che richiedono supervisione e 2,0 milioni tra quelle ad elevata autonomia.

Partiamo da alcune considerazioni di fondo. Lo smart working o lavoro agile normato dalla legge 81/2017 definisce una cornice di regole (misure su salute e sicurezza, tutela del patrimonio aziendale e utilizzo degli strumenti tecnologici) dentro le quali svolgere la prestazione lavorativa all'esterno

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.
173158

dei locali dell'impresa senza vincoli di orari, a vantaggio del dipendente e del datore di lavoro. Una normativa "leggera", perché lascia a impresa e lavoratore la possibilità di declinare i principi generali in base alle esigenze specifiche tramite un accordo tra le parti. I contratti collettivi aziendali sono intervenuti ad oggi dando maggior chiarezza e certezza al complesso quadro di regole e di diritti, che il lavoro subordinato normalmente porta con sé.

Durante il lockdown, per effetto di una maggior liberalizzazione, si è derogato anche all'accordo individuale: l'utilizzo dello smart working si è differenziato per l'intensità da quella che sarebbe la sua natura. Il lavoro agile nasce come alternanza di attività svolta in parte dentro e in minima parte fuori la sede dell'azienda: nel nostro settore si attestava intorno al 20-30% del totale delle ore. Come abbiamo visto, il numero di dipendenti coinvolti ha raggiunto platee molto significative e in molti casi l'attività lavorativa è stata svolta fuori azienda per intere settimane o addirittura mesi, solitamente presso la propria abitazione. Entrambi questi aspetti non hanno rappresentato elementi di facile gestione nemmeno per le imprese. Basti pensare alle difficoltà di interlocuzione e relazione fra i diversi ambiti lavorativi o i rischi legati alla privacy industriale nell'esercitare l'attività in contesti lavorativi non adeguati come le proprie abitazioni.

Anche la misurazione dell'attività in smart working costruita dentro un concetto di maggior autonomia e responsabilità del lavoratore rispetto agli obiettivi e/o progetti assegnati è lontana da logiche eccessive di misurazione delle ore impiegate e da un estenuante controllo costante dell'attività. Non ci sono vincoli particolari di svolgimento dell'orario di lavoro: vengono definite le sole fasce di disconnessione e limitate fasce orarie di presenza on line. Durante il lockdown, invece, abbiamo assistito a forme di svolgimento dell'attività lavorativa con orari rigidi, con un sistema di controllo delle ore impiegate, con nuove forme di sfruttamento lavorativo basate su richieste di attività lavorative extra orario, senza alcun riconoscimento economico relativamente al super orario.

Naturalmente non vi è stata nessuna regolamentazione relativa al diritto alla disconnessione: con una confusione tra tempo libero e tempo di lavoro che ha portato quest'ultimo ad una eccessiva dilatazione, diventando in alcuni casi ingestibile. Anche l'esercizio dell'attività lavorativa in un contesto di tutela della salute e sicurezza del lavoratore non è stato curato dalle imprese. La dotazione degli strumenti di lavoro, spesso, è stata lasciata al fai da te: e nemmeno c'è stata una cura e verifica delle postazioni di lavoro quantomeno negli aspetti minimi relativi all'ergonomia. Tutto spesso si è esaurito nel fornire una semplice informativa obbligatoria prevista per legge, resettando anni di azione contrattuale per ridurre gli aspetti di nocività dell'ambiente di lavoro negli uffici.

Senza arrivare a conclusioni errate spacciando lo smart working per la panacea delle economie avanzate, certamente i numeri devono portare le parti sociali (e in primis il sindacato) ad interrogarsi sulle implicazioni nel contesto lavorativo di questa modalità di lavoro: valorizzando le evidenti potenzialità e riducendo ed eliminando i limiti e gli aspetti più critici che si sono riscontrati in questa fase di "liberalizzazione normativa".

> La disciplina di dettaglio del lavoro agile, dentro un quadro delineato dal Ccnl, deve essere poi tracciata dalla contrattazione aziendale o territoriale

Nei prossimi mesi il rischio maggiore è un rimbalzo in negativo dell'esperienza di smart working, partendo da considerazioni del tutto ideologiche: tanto da considerarlo poco efficiente ed efficace nel migliorare la produttività, o nella errata narrazione di una forma mista di ferie/lavoro. Certamente, alcune situazioni di inefficienza nello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto si sono determinate: del resto gran parte delle imprese erano impreparate organizzativamente a gestire un cambiamento tanto rapido, con un coinvolgimento così elevato di lavoratori. Disfunzioni e disorganizzazioni sono a nostro parere più da imputare a certe imprese, che non ai loro novelli smart worker, spesso costretti ad ovviare ad una serie di disorganizzazioni aziendali, a partire dalla mancata dotazione della strumentazione necessaria.

E' necessario ripensare all'organizzazione del lavoro nei contesti lavorativi capaci di far interloquire i lavoratori in modalità agile con il resto dei colleghi e delle diverse aree e funzioni aziendali per rendere efficace ed efficiente il cambiamento. Per questo motivo è indispensabile intervenire sul tema con competenza, analizzando le situazioni e gli elementi di criticità che si sono determinati e cercando di individuare le soluzioni più positive per lavoratori e imprese. Il compito è in capo in particolare alle parti sociali e alle istituzioni. Come Fim-Cisl abbiamo elaborato uno strumento che aiuta le nostre rappresentanze sindacali territoriali a definire regole contrattuali per traguardare positivamente nella fase due dello smart working. Per lo stesso motivo la Cisl, insieme a Cgil e Uil, sarà impegnata nel mese di settembre ad un confronto con il

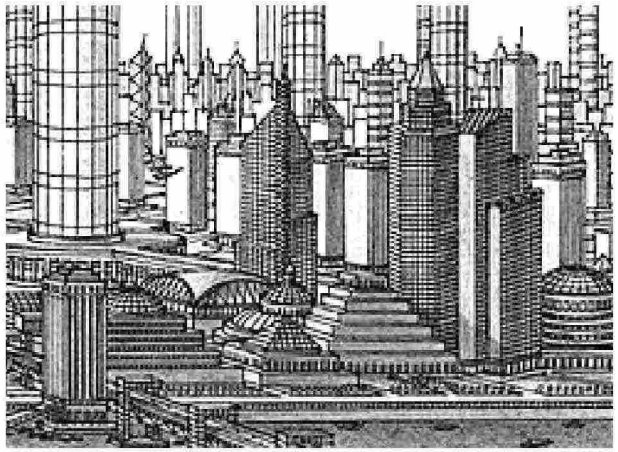
173158
Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

mondoperaio
Rivista mensile fondata da Pietro Nenni
Mensile
Data 09-2020
Pagina 45/48
Foglio 4 / 4

governo. I metalmeccanici di Fim Fiom e Uilm riprenderanno con Federmeccanica e Assistal da questo tema il confronto negoziale per il rinnovo del contratto nazionale.
E' indispensabile procedere in maniera flessibile ed intelligente, fuori da logiche vecchie: da pregiudizi e rigidità che spesso hanno caratterizzato le relazioni industriali in questo paese, cogliendo gli elementi di innovazione e cambiamento che possono determinare elementi positivi per i lavoratori e per le aziende. Noi pensiamo che la disciplina di dettaglio del lavoro agile, dentro un quadro delineato dal Ccnl, deve essere poi tracciata dalla contrattazione aziendale o territoriale. Gli accordi con il singolo lavoratore devono trovare un riferimento preciso negli accordi collettivi. In tale contesto possono essere affrontati gli aspetti normativi emersi in questa prima fase: criteri, adozione e recesso dell'accordo individuale, modalità di svolgimento e quantificazione della prestazione lavorativa, esercizio permessi retribuiti, regolamentazione del lavoro straordinario, diritto alla disconnessione, definizione delle fasce orarie in cui svolgere la prestazione.

> È necessario che il ruolo fondamentale del governo sia accompagnato da una partecipazione pluralistica diffusa e responsabile dei corpi intermedi

Inoltre c'è da normare la reperibilità da remoto, il luogo di lavoro diverso dalla sede aziendale, le modalità di verifica degli obiettivi e progetti di lavoro, l'assegnazione e gestione di strumenti e attrezzature di lavoro, le modalità di osservanza della cybersecurity al data base e cloud aziendale, il godimento di particolari istituti contrattuali o legali (buoni pasto, congedi, riposi compensativi ecc.), il trattamento dei dati personali, i temi legati alla salute e sicurezza, la regolamentazione delle attività formative sia in termini relativi a salute e sicurezza, diritto soggettivo e diritto allo studio, l'esercizio dei diritti sindacali, specifiche convenzioni con luoghi di smart work hub.
Liberare il tempo dal lavoro, una maggior conciliazione con i tempi di vita, una maggiore autonomia e responsabilità nell'attività lavorativa, una valorizzazione e un riconoscimento della professionalità. E ancora: una formazione professionale continua, certa ed adeguata alle nuove necessità, un maggior coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in uno spirito più cooperativo, un lavoro più ecocompatibile nella gestione degli spostamenti casa-lavoro e nell'occupazione fisica dei locali di lavoro. Infine, efficacia ed efficienza dell'organizzazione del lavoro più orientate agli obiettivi e ai progetti e un'organizzazione del lavoro meno verticistica e autoritaria.



Possono essere questi gli elementi che, da una dimensione puramente ideale di miglioramento delle condizioni di lavoro, iniziano a configurarsi come condizioni realizzabili nei contesti lavorativi ed economici della nostra società, in quanto convenienti sia per i lavoratori che per le imprese. Si pensi solo all'opportunità ed ai vantaggi economici immediati in termini di riduzione dei costi fissi in capo all'impresa riguardo agli spazi immobiliari liberati. Uno dei gruppi industriali più importanti del nostro paese, il gruppo Leonardo, stima di «liberare – ha affermato il Ceo Alessandro Profumo – il 30% degli spazi ora occupati dagli uffici». La spinta verso la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica della quarta rivoluzione industriale sarà maggiore, con livelli elevati di integrazione e di coinvolgimento delle diverse aree e funzioni aziendali, di partecipazione dei lavoratori, e porterà inevitabilmente benefici alla competizione complessiva dell'impresa: la riduzione dell'assenteismo e del lavoro straordinario, una migliore flessibilità nella gestione delle urgenze.
Anche il contesto ambiente e il paese potranno subire una spinta positiva. Per adeguare le competenze professionali ai nuovi profili lavorativi si dovranno necessariamente sviluppare in tempi brevi infrastrutture tecnologiche e piattaforme digitali adeguate, semplificare ed eliminare le inefficienze e i costi del carrozzone burocratico che normalmente si scaricano su costi aziendali e lavoratori: nonché sostenere i processi di alfabetizzazione digitale e di formazione professionale. Si otterrà anche la riduzione del traffico, con benefici su produttività e catene logistiche e calo dell'inquinamento. Secondo le stime correnti un milione di lavoratori in più in modalità smart working al 50% del tempo permetterebbe di diminuire le emissioni di Co2 in atmosfera di diverse centinaia di migliaia di tonnellate all'anno. Per non perdere queste opportunità, indubbiamente uniche, dobbiamo attivare come paese un processo che indirizzi aziende e lavoratori ad una soluzione virtuosa della fase due dello smart working. Per questo motivo è necessario che il ruolo fondamentale del governo sia accompagnato da una partecipazione pluralistica diffusa e responsabile dei corpi intermedi: le associazioni d'impresa, i sindacati, i fondi interprofessionali, le università e le scuole di formazione.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.
173158