

## Smart working, a che punto siamo. In aziende e PA

[inno3.it/2021/10/29/smart-working-a-che-punto-siamo-anitec-assinform-pa-aziende-sciopero-smart-worker-union](https://www.inno3.it/2021/10/29/smart-working-a-che-punto-siamo-anitec-assinform-pa-aziende-sciopero-smart-worker-union)

29.10.2021



Siamo nel mezzo di una transizione. Nel giorno in cui il sindacato **Smart Workers Union** proclama il primo sciopero dei dipendenti della PA contro la decisione del ministro Brunetta di ridimensionare l'uso dello smart working, **Anitec-Assiform** (l'associazione di Confindustria che raggruppa vendor Ict) presenta un position paper che sottolinea quanto sia necessario oggi **ripensare l'organizzazione del lavoro** nel suo complesso, soprattutto facendo del lavoro agile uno strumento per garantire una maggiore "inclusività". Il tutto a una settimana dalla presentazione da parte del governo delle "linee guida per il lavoro agile nella Pubblica amministrazione", da seguire nella definizione del prossimo contratto. Tre fatti che la dicono lunga sul tema. **A che punto siamo con lo smart working?**

Ne abbiamo parlato tanto (*in convegni*) e troppo (*online*) ma di fatto il lavoro agile diventato parte integrante della nostra quotidianità **è tutt'altro che un tema digerito**, rimane per molti **divisivo**, è al centro del dibattito politico e economico, nell'agenda di governo e parti sociali.

**Partiamo dalla cronaca.** Lo **Smart Workers Union**, il primo sindacato per gli smart worker, nato nel 2020 per difendere in modo trasversale i diritti dei lavoratori agili – sia nel pubblico impiego sia nel privato, sia dipendenti sia autonomi – ha indetto per ieri (28 ottobre) uno sciopero, in risposta al decreto del ministro Brunetta (**Dpcm del 23 settembre**) per il rientro graduale in presenza dei dipendenti pubblici dal 15 ottobre e per il rientro di tutto il personale senza accordi individuali entro il 30 ottobre (**DM della**

**PA, dell'8 ottobre 2021**). Ma non solo per questo si manifestava: *“Gli atti normativi predisposti dal ministro non sono in linea con la digitalizzazione della PA (Pnrr), non favoriscono il **benessere** dei lavoratori pubblici non conciliando i tempi di vita e di lavoro e contribuiscono ad aumentare **le emissioni di CO2 nel Paese**”* si legge nell'atto di proclamazione del sindacato che ribadisce: *“Per noi il lavoro digitale e remotizzabile rappresenta un vero e proprio **stile di vita da diffondere** e mettere in pratica nell'immediato futuro. Vogliamo una **società** con un basso impatto ambientale, con meno smog, **meno pendolarismo** e meno ore perse nel traffico. Una società in cui il lavoratore migliora la **qualità** della propria vita ed acquista una autonomia organizzativa del lavoro che può svolgere ovunque”*.

Invitati allo sciopero dal personale amministrativo, informatico al personale scolastico e sanitario, tutti colori con mansioni remotizzabili o telelavorabili in tutti i comparti. Un **malessere** manifestato anche in vista della contrattazione collettiva per il rinnovo del contratto nei prossimi mesi, nato anche dal fatto che **lo stato di emergenza legato alla situazione pandemica in vigore fino al 31 dicembre** estende fino a fine anno anche lo smart working agevolato, per pubblico e privato: difficile per molti comprendere il motivo per il quale il ritorno al lavoro in presenza di milioni di persone della PA sia stato anticipato per decreto al 30 ottobre.

**Quale lo stato di avanzamento lavori lato PA?** Le linee guida per il lavoro agile sono state presentate la scorsa settimana dal ministro Brunetta, ed anticipano le direttive che verranno seguite nel rinnovo del contratto per le pubbliche amministrazioni. Stabiliscono che si dovranno garantire **condizioni di lavoro trasparenti (1)**, favorire la produttività e l'orientamento ai **risultati (2)**, conciliare le **esigenze** delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'**equilibrio** fra vita professionale e vita privata. A questo fine il contratto dovrà porre attenzione nello stipulare per le **prestazioni lavorative “agili” un accordo individuale** con obiettivi e modalità di esecuzioni, i tempi di disconnessione, la formazione necessaria, la tutela della privacy e dei dati personali, il regime di permessi e assenze, la dotazione tecnologica, la compatibilità con gli istituti di rapporto di lavoro e contrattuale.

**Cosa invece pensano le aziende?** Il rapporto dell'associazione confindustriale conferma il **ripensamento** necessario di un modello di lavoro, anche alla luce di una indagine qualitativa fatta tra gli associati e indaga **punti di forza, di debolezza, criticità e opportunità**.

*“Lo smart working è stata una gigantesca operazione di massa durante i mesi più duri della pandemia, che ha coinvolto 6,5 milioni di lavoratori nel giro di 3 mesi – precisa Marco Gay, presidente di Anitec-Assinform, confermando una situazione sotto gli occhi di tutti -. Oggi possiamo fare tesoro di questa esperienza pensando a **nuovi modelli organizzativi del lavoro**: dalla trasformazione e innovazione degli **spazi** di lavoro pubblico, alle dotazioni informatiche portatili e **tecnologie/sistemi** informativi abilitanti del lavoro agile, fino alla gestione dei **dati** e all'archiviazione documenti”*.

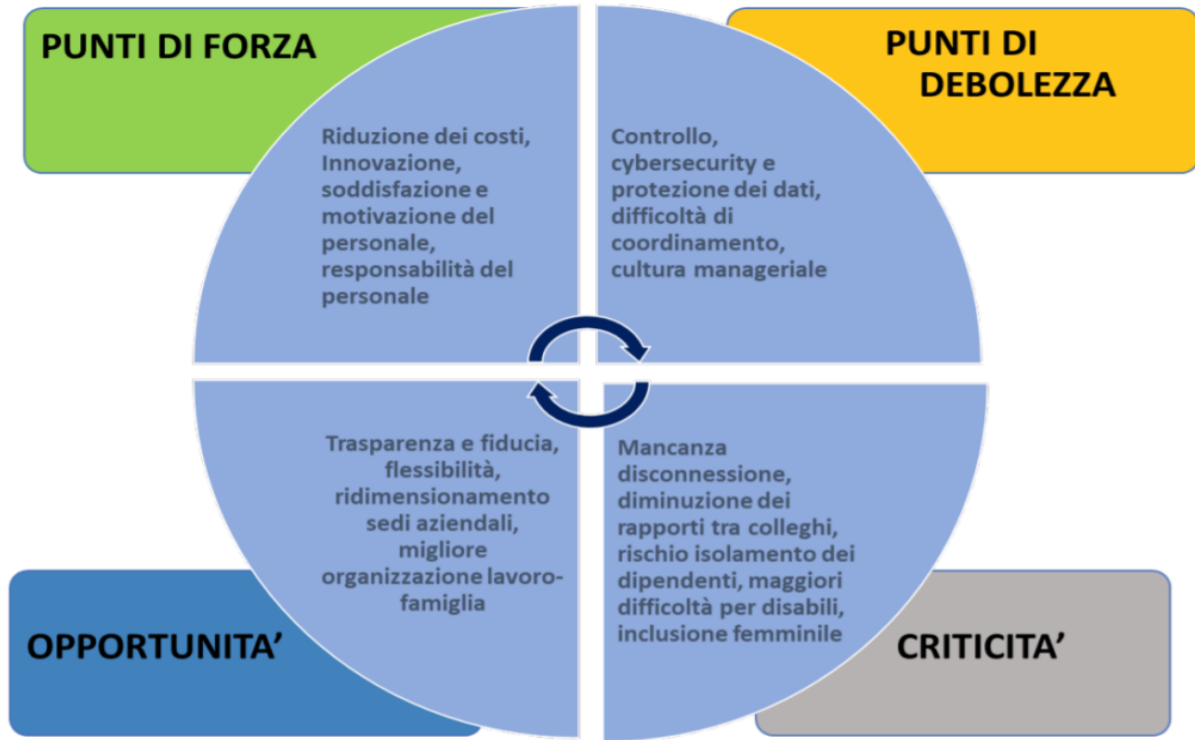
Lavoro agile L. n. 81/2017	Lavoro agile "d'emergenza"
Possibilità di svolgere l'attività lavorativa in luoghi terzi rispetto al posto di lavoro e all'abitazione.	Confinamento domestico "di fatto".
Necessità di un accordo per l'attivazione del lavoro agile.	Attivazione del lavoro agile per via unilaterale.
Presenza in azienda alternata a lavoro agile.	Lavoro agile fortemente raccomandato (dove possibile) durante le fasi "dure" della pandemia.
Procedura formale per l'attivazione, obblighi di informativa complessi.	Semplice notifica ai centri per l'impiego dell'attivazione del lavoro agile.
Necessità di assegnare al dipendente strumenti e di garantirne la sicurezza e il funzionamento.	Possibilità di svolgere il lavoro agile con strumenti di proprietà del dipendente.

Anitec-Assinform, Position Paper

Se le **criticità** emerse in questi mesi sono un valido punto di partenza per definire gli interventi (cybersecurity e inclusioni di lavoratori con disabilità, impatto dello strumento sulla popolazione lavoratrice femminile) le **proposte** riguardano **policy** per investimenti in tecnologia (incentivi economici per imprese legati alla legge di Bilancio 2021), per la formazione di lavoratori e famiglie, per il miglioramento delle logiche aziendali. *“Si aprono spazi di opportunità per un management basato sulla fiducia e su rapporti più orizzontali, per un **ridimensionamento** delle sedi aziendali e una migliore conciliazione vita-lavoro. Allo stesso tempo, se la “normalizzazione” del lavoro agile non fosse gestita adeguatamente rischierebbe di far affiorare criticità legate a **dinamiche di alienazione/isolamento dei lavoratori**, emarginazione di quelli fragili e sovraccarico delle lavoratrici dovuto alla sovrapposizione tra lavoro domestico e lavoro aziendale”* afferma il report, sottolineando anche il **necessario superamento delle difficoltà di cambiamento della cultura manageriale**, legate anche alla maggiore complessità di coordinamento tra le funzioni aziendali stesse.

Sintetizza Gay: *“Ci sembra prioritaria **un’azione tripla** che abbia come scopo lo stimolo dell’**ammodernamento** dei mezzi e delle dotazioni aziendali, il miglioramento del **capitale umano** attraverso la formazione del personale, una maggiore attenzione alle esigenze di **bilanciamento vita-lavoro**”.*

Porterei in primo piano anche il tema della **sostenibilità**, alzato in piazza dal neonato sindacato per gli smart worker ma presente nei piani di ammodernamento e efficientamento del Paese (Pnrr). La **riduzione della CO2**, alla quale il lavoro agile può dare il suo contributo, è uno degli impegni presi dai Paesi che apriranno questa domenica (31 ottobre) a Glasgow **la conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici del 2021 (Cop26)**. Chiuderà il 12 novembre.



Anitec-Assinform, Position Paper: “Il lavoro agile: organizzazione del lavoro e tecnologie, alcuni spunti per una normalità inclusiva”

© RIPRODUZIONE RISERVATA