

Prot. P16-2020  
Il Presidente

A tutti i Dirigenti  
Loro Sedi

Cari Amici, gentili Colleghi,

Tiziano Treu, Presidente del Cnel, uno dei più interessanti e più lucidi "pensatori" sul tema "lavoro", su Il Sole 24 Ore (26 agosto 2020, pag. 18) ha voluto soffermarsi sullo smart working, cioè sul lavoro agile. L'argomento viene trattato non tanto dal punto di vista giuridico (legge 81/2017) quanto da quello di gestione e di regolazione, organizzativo e comportamentale: "Questo – il lavoro agile - cambierà radicalmente non solo il modo di organizzare il lavoro, ma anche la organizzazione delle aziende che dovranno gestire e coordinare, diversamente dal passato, chi continua a lavorare all'interno dei locali aziendali e chi in altri luoghi, spesso variabili.

Non è detto che il tempo di lavoro diventerà irrilevante, ma certo dovrà essere valutato diversamente dal passato; e questo influirà sia sulla misurazione delle performance dei lavoratori sia sulla produttività aziendale. E' questo un esempio del fatto che la rivoluzione tecnologica si accompagna con modifiche organizzative e comportamentali.

Uno smart working che da emergenza è diventato normalità, pone evidentemente problemi di gestione e di regolazione."

Con la scadenza del 15 ottobre, in corrispondenza con la fine dello "stato di emergenza", terminerà, salvo proroghe, l'attuale meccanismo semplificato, che consente al datore di lavoro di ricorrere allo smart working con decisione unilaterale, in deroga alla legge.

Anche se la legge prevede esclusivamente l'accordo individuale scritto, tra singolo lavoratore e azienda, e non distingue tra dirigenti, funzionari, quadri, impiegati, ecc., la contrattazione collettiva dovrà intervenire e dovrà prevedere modalità nuove che valorizzino le diversità.

Nella realtà, un Dirigente potrà prestare la propria prestazione lavorativa con un contratto di smart working?

Credo che non solo dovremmo ipotizzarne l'inserimento nel prossimo CCNL di categoria che non potrà ignorarlo, ma soprattutto essere propositivi affinché complessivamente l'organizzazione e la gestione dello smart working, il coordinamento tra chi lavora a distanza e chi lavora all'interno dei locali aziendali, l'assegnazione degli obiettivi, la valutazione di un collaboratore che lavora a distanza, siano coerenti e realmente applicabili.

Non so se lo smart working abbia avuto per il lavoro e per la vita familiare più conseguenze positive o negative; non so se abbia fatto diventare il nostro Paese, il Paese del "kharoshi" (termine giapponese che significa "morire di troppo lavoro"): sono certo che all'interno delle nostre Aziende ognuno di noi dovrà affrontare in tempi brevi, in modo positivo e corretto, il tema dello smart working che da "emergenza è diventato normalità."

Buon lavoro a Tutti!

Roma, 21 settembre 2020

Allegato: Legge 81/2017

Paolo Aicardi

