

Smart working, l'incompiuto

Lo smart working funziona se c'è un buon clima in azienda. Non di rado però, questo strumento, che consente di lavorare da remoto, può portare disagi e demotivazioni all'interno di una struttura quando solo alcuni dipendenti possono realmente beneficiarne». È la premessa con cui Mario Fusani, noto giuslavorista e partner dello studio legale GF Legal Stp, entra nel merito dell'applicazione del lavoro agile analizzando le possibili cause di un suo effetto positivo o negativo.

A poco più di due anni dal suo ingresso nel mercato del lavoro, lo strumento dello smart working continua a crescere in Italia tra le grandi imprese, mentre stenta a decollare nella PA, nonostante lo sforzo normativo della legge Madia, e resta invece un miraggio per le Pmi, in cui permane uno zoccolo duro di disinformazione e resistenza culturale.

«Fino ad oggi, il riscontro dello smart working è stato molto contenuto e circoscritto alle grandi imprese - sottolinea Fusani - . Quindi, siamo molto lontani dal considerare questo strumento un fenomeno di massa».

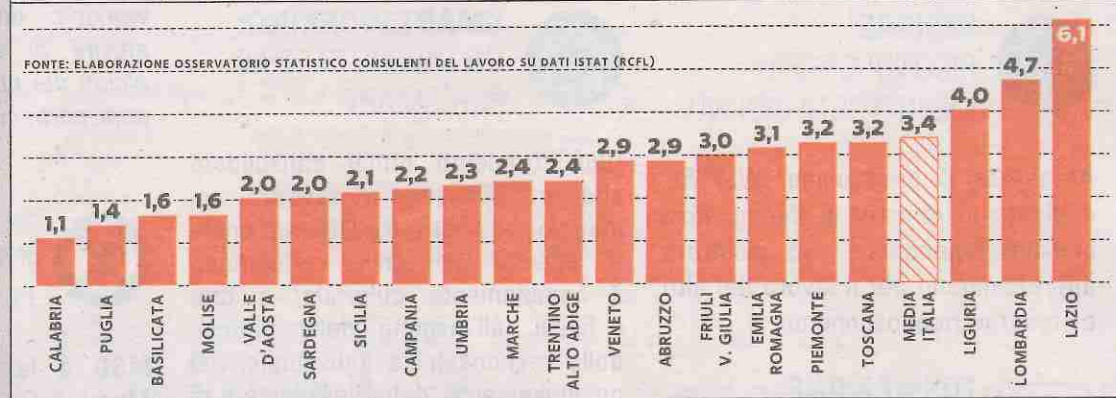
Il motivo è semplice: «Solo poche aziende possono utilizzarlo perché hanno professionalità che possono lavorare da remoto e interagire con l'ufficio sfruttan-

MILANO

Le sue potenzialità sono rallentate dal fatto che nelle imprese sopravvive una impostazione classica basata più sul tempo di presenza che sul risultato prodotto

I numeri

I LAVORATORI AD ALTA INTENSITÀ TECNOLOGICA
CLASSIFICA REGIONE, IN PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI OCCUPATI



do le nuove tecnologie digitali - aggiunge il giuslavorista - . In questo caso, i benefici non sono solo in termini di equilibrio e soddisfazione individuale, ma anche di performance delle persone perché tende a responsabilizzarle per il raggiungimento del risultato».

Il problema è che ancora oggi si perde di vista la vera essenza dello smart working, nel senso che sopravvive all'interno delle

imprese un'impostazione classica più basata sul tempo che non sul risultato.

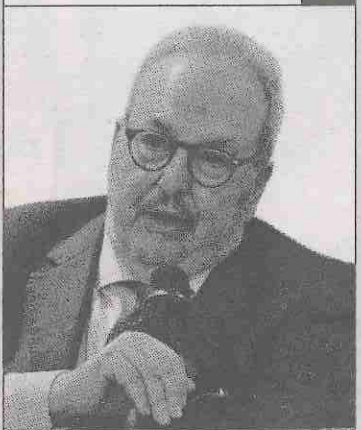
«E questo incide negativamente sui lavoratori - osserva Fusani - come altri fattori critici tra cui: la percezione di un senso di isolamento circa le dinamiche dell'ufficio, la difficoltà a gestire le urgenze e la mancanza di interazione e comunicazione con i colleghi in ufficio».

Al contrario, il giuslavorista fa

notare che queste strategie di motivazione e aumento della produttività sono leve potenti se accompagnate da processi di condivisione e comunicazione adeguati. Non solo: lo smart working, se utilizzato nel modo giusto, può davvero rappresentare in prospettiva il nuovo welfare aziendale. Perché?

«In quanto consente, in un progetto forte ed integrato, di dare al lavoratore uno strumen-

Il personaggio



Mario Fusani
fondatore e partner dello studio legale GF Legal

to in più, una sorta di benefit: la gestione profittevole del proprio tempo nell'ottica del perseguimento di un obiettivo chiaro e prestabilito - risponde Fusani - . Le aziende che hanno capito il lavoro agile, e lo stanno proponendo, sono anche quelle più attrattive sul mercato».

Un altro nervo scoperto, per lo smart working, riguarda il rapporto tra azienda e sindacato. È vero che per poter attivare questo strumento è sufficiente la sottoscrizione di un accordo con il singolo dipendente, ma va anche evidenziato come nella quotidianità della vita aziendale ciò è vero fino ad un certo punto. «In questo senso, il dialogo tra impresa e sindacato è una variabile di cui tener conto, a maggior ragione se si vuole creare un clima aziendale positivo - conclude Fusani - . Però, è chiaro che il sindacato oggi deve entrare in gioco attraverso un'impostazione costruttiva e non rivendicativa come fino ad oggi è avvenuto».

- v.d.c.