

SMARTWORKING: UN'OPPORTUNITA'

(L'esperienza nel Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane)

di Stefano Savino



La decisione del Governo, attuata con i DDPCM del 1° e del 4 marzo 2020, che ha esteso ad ogni tipo di lavoro subordinato e su tutto il territorio nazionale l'accesso allo "smartworking", nell'ambito delle misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza sanitaria causata dal coronavirus, offre a questa modalità di effettuazione dell'attività lavorativa la possibilità di dimostrare tutte le sue potenzialità.

Il "lavoro agile", tradotto nel termine anglosassone "smartworking", in Italia è stato introdotto con l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, che prevedeva che "... Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-

temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ...".

Tale previsione, limitata alle amministrazioni pubbliche, veniva poi estesa, negli artt. 18-24 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a tutti i settori di attività, pubblici e privati, dando una definizione più completa del lavoro agile "...allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, ...".

Si tratta, in pratica, della possibilità per la lavoratrice/il lavoratore di svolgere la propria attività lavorativa usufruendo di una

grande flessibilità negli orari di lavoro e con autonomia di scelta del luogo dove lavorare, utilizzando strumenti e tecnologie messi a disposizione dai datori di lavoro, senza tuttavia nessuna conseguenza su funzioni e attività della propria organizzazione.

Solo alcune grandi aziende, prima della legge del 2017, avevano avviato sperimentazioni sulla possibilità di adozione dello smartworking, ispirandosi alle indicazioni della legge del 2015 e sulla base di quanto emergeva dai disegni di legge in corso di discussione in Parlamento, che avrebbero poi portato all'emanazione della nuova legge.

Tra queste grandi aziende il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, con convinzione e lungimiranza, già in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità – Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016, d'intesa con le Organizzazioni sindacali firmatarie, hanno stabilito, nell'ambito delle misure volte a favorire lo sviluppo di iniziative di welfare aziendale finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, la possibilità di ricorso al lavoro agile, ponendosi l'obiettivo di strutturare in uno specifico accordo tra le parti l'individuazione dei settori di attività, dei criteri di applicazione e delle tutele per i lavoratori.

Tale accordo fu raggiunto il 2 maggio 2017 (qualche settimana prima della pubblicazione della nuova legge), nella prospettiva di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e, conseguentemente, la produttività aziendale, e di favorire un'organizzazione più efficiente.

Furono individuati i criteri per effettuare una sperimentazione in alcuni settori di

attività delle varie Società del Gruppo (strategie e pianificazione, amministrazione e controllo, legale e affari societari, risorse umane e organizzazione, brand strategy e comunicazione, ambiente, qualità e sicurezza del lavoro, sistemi informativi, certificazione, audit, acquisti), che avrebbe coinvolto, su base volontaria, alcune centinaia di lavoratori, e furono definite le modalità di effettuazione delle attività e le tutele per i lavoratori (parità di condizioni economiche e normative con i lavoratori che operano in azienda, medesime opportunità di formazione e sviluppo professionale, disponibilità di strumenti informatici e di comunicazione forniti dall'azienda, focalizzazione delle attività sui risultati, flessibilità di effettuazione delle prestazioni).

La concreta applicazione dell'accordo, fino all'adozione delle recenti misure governative, ha visto coinvolti nelle diverse realtà aziendali circa 200 lavoratrici/lavoratori che hanno scelto di aderire sin da subito alla fase pilota principalmente per azzerare i tempi di spostamento casa-lavoro e per poter conciliare l'attività lavorativa con le esigenze personali di assistenza ai familiari, ma anche per la volontà di sperimentare un nuovo strumento messo a disposizione dall'azienda cogliendo appieno le finalità dello smartworking e dell'accordo sindacale.

La prima esperienza si è rivelata fortemente positiva sia per i dipendenti sia per i responsabili e, per tale ragione, il Gruppo FS e le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'accordo del 20 aprile 2018 con cui si è resa strutturale la modalità di lavoro in smartworking in tutte le Società del Gruppo, ampliando la platea di lavoratori coinvolti che, fino allo scorso dicembre, erano circa 1.300.

Tale ampliamento ha permesso al Gruppo FS di farsi trovare pronto quando, a causa dell'emergenza sanitaria che a febbraio 2020 ha colpito il Paese, si è reso necessario estendere ulteriormente l'utilizzo dello smartworking anche in attuazione delle disposizioni governative per ridurre al minimo gli spostamenti e contenere il contagio.

Proprio l'esperienza maturata nel Gruppo negli ultimi 3 anni ha reso evidente che la diffusa applicazione dello smartworking può costituire un'opportunità per imprese e amministrazioni pubbliche, che hanno la possibilità di verificarne sul campo e ad ampio spettro l'utilità, come strumento sia di introduzione di una nuova organizzazione del lavoro fondata non più sulla presenza fisica, ma sui risultati, sia di miglioramento della motivazione e della responsabilità dei lavoratori, sia di sviluppo della competitività ed efficienza di amministrazioni pubbliche e

imprese, sia per rendere le nostre città più vivibili e sostenibili.

Le più recenti indagini statistiche dimostrano come, nelle realtà in cui tale modalità di lavoro è stata sperimentata, la soddisfazione per il proprio lavoro, il coinvolgimento nella realtà in cui opera, la relazione con i colleghi e con i superiori è molto maggiore negli smartworkers rispetto ai lavoratori tradizionali.

E' per questo, oltre che per la reale e positiva esperienza maturata sul campo, che riteniamo lo smartworking un fenomeno inarrestabile, perché va incontro alle esigenze delle persone, delle organizzazioni e della società, anche in rapporto alla dolorosa esperienza che stiamo vivendo e che sicuramente determinerà un cambiamento nel nostro modo di vivere. Alle amministrazioni pubbliche e alle imprese che hanno ora l'opportunità di sperimentarlo, il compito di valutarne e svilupparne le potenzialità.

[Torna al sommario della Rivista](#)

