

## IISS EINAUDI CASAREGIS GALILEI

### Sezione TECNICO ECONOMICO EINAUDI

**STUDENTE: CURINGA FRANCESCO**

**CLASSE 5^ A RIM - Relazioni Internazionali e Marketing  
Curvatura "Economia del mare e dei trasporti intermodali"**

### **Quali saranno le opportunità della sperimentazione di massa del lavoro agile?**

Il fenomeno del Coronavirus (COVID-19), nel solo primo trimestre del 2020, ha già prodotto conseguenze drasticamente negative nel panorama economico globale, favorendo la previsione di stime che prospettano gravi perdite nell'immediato futuro. Tale emergenza di sanità pubblica, di rilevanza internazionale, ha richiesto l'adozione, in Italia, di interventi normativi: decreti-legge mirati alla regolamentazione e al potenziamento del cosiddetto lavoro agile, in inglese *Smart Working*.

Lo Smart Working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Il lavoro agile pone l'attenzione sulla flessibilità organizzativa e sull'utilizzo di strumentazioni tecnologiche che consentano di lavorare da remoto, coi soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo.

Tale strumento, potenzialmente, favorisce il lavoratore nella crescita della sua produttività, economizzando le tempistiche della propria vita personale e lavorativa. In un contesto familiare è chiaro che il lavoratore può impiegare diversamente, a proprio vantaggio, il tempo da trascorrere coi propri cari, magari rendendo superflue onerose spese per l'accudimento dei bambini, questione molto sentita a livello sociale nel nostro Paese. Non è trascurabile, inoltre, il fatto che i lavoratori non sono tenuti a muoversi per recarsi sul posto di lavoro. Noi tutti potremmo trarre giovamento da questa nuova condizione lavorativa: il trasporto pubblico cittadino potrebbe essere meno sovraccarico e l'aria più pulita. Inoltre, anche le aziende potrebbero beneficiarne, sostenendo meno costi per l'elettricità, per il personale, per i servizi di pulizia o di "guardianaggio".

D'altro canto siamo tenuti ad interrogarci in proposito a quanti lavoratori rischierebbero di perdere il posto di lavoro o, quanto meno, di avere minori introiti. Pensiamo, ad esempio, al personale delle ditte esterne precedentemente citato: ne servirà di meno e per meno tempo. È certo che, lavorando da casa, si risolve il problema del traffico, ma, per contro, ne risentirà anche il servizio di trasporto pubblico, le società che gestiscono il trasporto autostradale, i benzinai e, di conseguenza, i rapporti internazionali coi Paesi che ci riforniscono di energia e di materie prime. Dobbiamo considerare che il mondo del lavoro è una realtà estremamente interconnessa, i cui effetti sono amplificati dal fenomeno della globalizzazione, come del resto lo sono anche quelli legati alla diffusione della pandemia di Covid-19.

In un futuro, e forse maggiormente progredito mondo del lavoro, verosimilmente, alcune aziende o Enti pubblici potrebbero organizzare la propria attività interamente per via telematica. È certamente necessaria una regolamentazione delle *policy* aziendali, in contrasto con le reali necessità dei lavoratori, e, inoltre, che gli strumenti di controllo da parte dei vertici aziendali non ledano in nessun modo la privacy di chi vi viene sottoposto.

Un esempio di tali necessità possono essere rintracciate nel passaggio dalla sperimentazione all'obbligo di attuazione del lavoro agile per le Pubbliche Amministrazioni.

A tal proposito, il Ministro per le Pubbliche Amministrazioni (PA), Fabiana Dadone, ha recentemente sottolineato l'importanza di tale occasione per provare «a trasformare una situazione negativa in una

situazione positiva» , al fine di «riconcepire il lavoro rendendolo più agile, nell'ottica del raggiungimento del risultato,perseguido obiettivi chiari che vengono dati dal Dirigente». Risulta chiaro che è necessario un forte intervento statale e sindacale volto a regolamentare, soprattutto dal punto di vista burocratico ed amministrativo, tali attività.

Uno spunto di riflessione ci è dato dal fatto che l'Italia ha adottato tali misure in risposta ad una situazione emergenziale, ma che dovrebbe spingerci a sanificare la questione del "Digital divide" all'interno del nostro Paese.

Tengo a dire che non tutti sono, per propensione ed attitudine, adatti al lavoro agile, c'è chi ha bisogno di vedersi fisicamente coi colleghi, anche come aspetto psicologico. Le dinamiche relazionali sono complesse e le videochiamate non sono la stessa cosa della presenza fisica e del colloquio diretto con le persone.

Considerando il propagarsi della pandemia in atto, va considerata la situazione di polemica che si è venuta a creare in molti settori. Alcune persone svolgono mansioni fondamentali per la sussistenza del Paese e la loro presenza fisica sul posto di lavoro è assolutamente necessaria, anche se ciò comporta una pericolosa esposizione al rischio di contagio. Anche le aziende che hanno estremizzato il lavoro agile per far fronte alle odierne necessità sanitarie, purtroppo sono obbligate a richiedere alcuni giorni di presenza fisica per lo svolgimento di particolari mansioni non "remotizzabili" o per la consegna di importanti commissioni a subcommittenti internazionali.

Ritengo fondamentale che, in primo luogo, tutti possano lavorare in ambienti sanificati e che lo Stato dia direttive chiare e strutturate per far fronte ad una reale situazione di emergenza sociale in cui gli sforzi di tutti devono essere propensi a ridurre al minimo gli impatti che l'emergenza COVID-19 avrà sulla nostra economia. Vedo come unico mezzo per attuare ciò, la risoluzione delle problematiche di tipo tecnico ed amministrativo, all'interno del sistema statale stesso, per dare delle risposte concrete e tempestive ai cittadini ed alle imprese.