

Tra le questioni rilanciate dalla presentazione del disegno di legge del Governo sul lavoro agile c'è anche quella terminologica: **l'espressione "lavoro agile" può essere considerata una traduzione efficace dell'inglese "smart working"?**

A ben vedere, la discussione va ben oltre l'aspetto meramente linguistico, in quanto riguarda la valutazione dell'**idea di lavoro futuro implicata dai termini, prima ancora che dalle norme.**

Di recente anche **l'Accademia della Crusca è intervenuta sul tema**, pronunciandosi in favore dell'espressione italiana e dichiarandola "un **perfetto equivalente**" dell'anglicismo alternativo. Andando oltre il loro utilizzo spesso contiguo, **assimilare "lavoro agile" e "smart working" è però un'operazione tutt'altro che semplice** perché smart working non è una locuzione che abbia una soddisfacente traduzione letterale, quale ad esempio "lavoro intelligente". "Smart working" è una metonimia secondo la quale uno strumento dell'attività lavorativa, lo smartphone, viene assunto come rappresentante saliente dell'intera modalità d'esercizio della professione. Lavorare *smart*, come è *smart* un telefono mobile di ultima generazione, significa **essere versatili, essere efficienti, essere aggiornati, essere creativi, oltre che essere sempre connessi.**

Nel caso di "lavoro agile" ci troviamo invece di fronte a una metafora che richiama una prestazione ginnica, esercitata con **elasticità e rapidità**. La locuzione italiana sembra infatti essere una traduzione letterale dell'inglese "agile working", che definisce una modalità lavorativa dove la priorità viene data al risultato della prestazione del lavoratore (*performance*) piuttosto che alla presenza fisica di questi sul posto di lavoro (*presenteeism*).

Le due locuzioni **evocano quindi scenari differenti nella mente dei parlanti**. Soprattutto quando all'elogio del lavoro agile/smart venga abbinato, come spesso accade, l'obiettivo della *work-life balance*, cioè della **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro. Un obiettivo che sarebbe però pienamente raggiunto solo attraverso una piena e reale autonomia della persona nell'organizzazione del suo lavoro, laddove invece il "lavoro agile" si riferisce a **una forma parzialmente indipendente** di lavoro subordinato.

Quando diciamo lavoro "agile" intendiamo automaticamente una **prestazione che si esprime nel**

tempo e nello spazio. Abbinata alla conciliazione questa metafora evoca il *frame* di una gincana, una condizione dove lavorare è evitare ostacoli, giacché “conciliare” presuppone l’esistenza di due entità distinguibili.

Lo scenario evocato di per sé da “smart working” è invece indipendente da una bipartizione e dalla presenza di ostacoli. Lo smart working non è in netta contrapposizione a tempi e luoghi fissi, ma trova il suo contrario innanzitutto nella prestazione lavorativa condotta con **modalità tecnologicamente arretrate, disconnessa dal resto del mondo, non versatile, inefficiente, non al passo coi tempi, non creativa.**

Certo, “lavoro agile” rispetto al precedente “lavoro flessibile” (*flexible working*) esprime **qualità ulteriori, attive**, dove la semplice flessibilità implica invece una condizione passiva. Così come rispetto all’antenato “tele lavoro”, “smart working” descrive di più di una prestazione a distanza. In entrambi i casi quindi i termini attribuiscono ulteriori significati alla attività lavorativa, **trasferendo il focus dalle condizioni di lavoro alla persona.**

Nonostante ciò, “smart working” e “lavoro agile” **non paiono comunque essere “perfetti equivalenti”**. Il loro utilizzo si presta a sottolineare aspetti diversi di un modello di lavoro del futuro. Nel caso di “lavoro agile” si sottolinea **un’indipendenza attiva, ma parziale, legata ai tempi di vita e di lavoro**, nel caso di “smart working” si esprime invece **un lavoro più caratterizzato dalle competenze della persona.**

Una scelta dell’uno o dell’altro termine può quindi dare luogo a riflessioni relativamente alla **modalità lavorativa che emerge dalla legge e dai contratti.** Quale indipendenza nella gestione di tempi, spazi, e modalità di esecuzione è implicata nella relazione di lavoro descritta dalle norme? Si tratta di una dimensione che **va oltre la conciliazione dei tempi?** Quali competenze sono coinvolte? Favorisce l’esercizio di **modalità più qualificanti di una semplicemente esecuzione a distanza?**

Pietro Manzella

ADAPT senior research fellow

@Pietro_Manzella

Francesco Nespoli

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@FranzNespoli

Scarica il pdf 