

“Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente”: i risultati della ricerca

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 7 dicembre 2020, n. 45

Il 2 dicembre 2020 si è tenuto un webinar di presentazione dei risultati della ricerca “**Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente**” coordinata da Domenico De Masi e pubblicata da Marsilio, strutturato in tre sessioni tematiche, ossia “smart working e lavoratori”, “smart working, aziende e sindacati” e “smart working e società”.

In apertura della seconda sessione, nella quale sono intervenuti rappresentanti del mondo sindacale e delle imprese, il Professor De Masi ha illustrato come durante la pandemia in Italia si sia passati **da circa 600 000 a 8 milioni di lavoratori da remoto**.

Un cambiamento epocale, quindi, che secondo il Professore avrà sicuramente effetti duraturi, visto anche che, ai sensi della ricerca da lui condotta, **la produttività dei lavoratori in smart working è aumentata di circa il 20% rispetto a quando essi lavoravano in presenza**: tale percentuale, peraltro, rappresenta **il gap che sussiste tra la produttività del lavoro in Italia e la produttività del lavoro in Germania**.

Il Professor De Masi ha poi rilevato come sullo smart working puntino principalmente imprenditori, azionisti e CDA, viste le potenzialità in materia di aumento del profitto, mentre i **manager hanno spesso opinioni più negative sullo strumento**, dato l’inferiore, o quantomeno differente, potere di controllo che gli stessi possono esercitare sui dipendenti “smart”, il quale risulta basato principalmente sul coordinamento e necessita di una leadership partecipativa e orientata ai risultati.

Nella parte centrale del webinar sono stati poi illustrati i risultati della ricerca condotta, secondo la

“Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente”: i risultati della ricerca

seguente organizzazione tematica:

Mestieri e professioni

Caratteristica dello smart working è il suo essere organizzato su base funzionale, ossia per obiettivi misurabili, ed il suo essere gestito in termini di **mestieri, ruoli e professioni**.

Secondo il Professore, questi ultimi evolveranno in relazione alla diffusione del digitale: le **competenze trasversali e la meritocrazia** assumeranno inoltre un ruolo sempre più rilevante.

Tecnologia

La ricerca ha rilevato come, attraverso le moderne tecnologie, sia possibile sviluppare vere e proprie **“comunità di persone”**: un esempio di tale fenomeno è costituito dai social network.

Per quanto concerne l’organizzazione del lavoro, ciò si rifletterà nella gestione dei rapporti umani all’interno dell’azienda: nel prossimo futuro saranno infatti create **nuove tecnologie capaci di contestualizzare e personalizzare le relazioni** con capi, colleghi, collaboratori e clienti.

Organizzazione del lavoro

Secondo il Professor De Masi, la diffusione dello smart working farà sì che l’attuale organizzazione del lavoro, basata su “procedure”, si tramuti in un’organizzazione basata su **progetti, fiducia, responsabilità, autoregolazione**; non sarà più infatti centrale la necessità di individuare compiti, mansioni, livelli e collocazione in organigrammi, ma la creazione di una strutturazione aziendale fondata su ruoli e professioni.

Le aziende, inoltre, saranno più inclini ad assumere comportamenti **socialmente responsabili**.

“Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente”: i risultati della ricerca

Pubblica Amministrazione

Si sostiene come il passaggio strategico da lavoro rigido ad agile nel settore pubblico dipenda principalmente dalla **qualità della dirigenza, dall’implementazione di idonei sistemi di sicurezza informatica e soprattutto da una forte volontà in tal senso da parte della politica.**

Perché tale trasformazione possa avverarsi, secondo il Professore serve altresì un **incremento di competenze digitali dei dipendenti**, realizzabili grazie a investimenti mirati sulla formazione e al ricambio generazionale.

La digitalizzazione di un buon numero di procedure della pubblica amministrazione avrebbe inoltre come conseguenza un **forte incentivo a un maggiore utilizzo della tecnologia da parte dei cittadini e quindi la riduzione del *digital divide*.**

La necessità di formare le classi dirigenziali è altresì stata sottolineata da Alessandro Bacci, direttore HR e Sistemi informativi della regione Lazio, insieme alla necessità di creare una **leadership di tipo partecipativo.**

Ufficio

Grazie al cambiamento culturale incentivato dallo smart working, il lavoro inizierebbe a ruotare intorno **alla persona del lavoratore, nonché alla sua professione.**

Dato che le piattaforme digitali diventerebbero la nuova “fabbrica virtuale”, la concezione dell’ufficio e la tipologia architettonica dello stesso muterebbero verso una struttura più aperta, **non più basata su postazioni individuali ma caratterizzata principalmente da spazi idonei al lavoro di gruppo**, nonché alla condivisione di informazioni tra colleghi.

Diritto del lavoro

“Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente”: i risultati della ricerca

Secondo il Professor De Masi, **il diritto del lavoro diventerà diritto per il lavoro**, dato che il cittadino, grazie alla strutturazione del lavoro per progetti, passa **da “salariato di massa” a produttore di beni e servizi**: a ciò consegue che il concetto di lavoro subordinato si avvicinerà sempre più a quello di lavoro autonomo.

Sul punto è intervenuto il Professor Umberto Romagnoli, ordinario di Diritto del Lavoro all’Università di Bologna, il quale ha sottolineato come la potenziale rivoluzione conseguente al lavoro da remoto guardi in realtà al passato, essendo fondata sul **“sogno antico” di un “lavoro a misura d’uomo”**, il quale è stato distrutto nel momento in cui l’avvento del capitalismo industriale ha causato l’espulsione degli artigiani dalle proprie “case-bottega” e li ha costretti a lavorare nelle fabbriche.

Vantaggi per le aziende

Lo smart working, ai sensi della ricerca presentata, presenta una serie di rilevanti vantaggi per le aziende, tra cui si possono annoverare **il risparmio dei costi di gestione, una maggiore spinta alla pianificazione e alla condivisione delle informazioni, minore microconflittualità sul luogo di lavoro e di conseguenza migliore produttività, la riduzione dell’assenteismo e in ultimo una migliore integrazione dei lavoratori disabili**.

Gli AD aziendali intervenuti al dibattito, tuttavia, hanno sottolineato come **la socializzazione face to face dei lavoratori costituisca una vera e propria fonte di stimoli creativi** che si riversano nell’attività lavorativa, e come ciò venga a mancare durante il lavoro a distanza; è stato inoltre evidenziato come l’interazione personale dei **neoassunti con i lavoratori più esperti** costituisca un fattore importante per la loro crescita professionale.

Sindacati

I sindacati sono individuati dal Professor De Masi come gli organismi sociali che opporranno **maggiore resistenza** alle innovazioni derivanti dallo smart working: al fine di gestire

“Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente”: i risultati della ricerca

la trasformazione, essi dovranno essere in grado sia di **contrattualizzare tale nuova forma di lavoro che di gestirla in contemporanea con l’organizzazione “tradizionale” del lavoro**, che caratterizzerà comunque in futuro la vita di buona parte dei lavoratori del paese.

A tal fine, è necessaria la creazione di una **nuova leva di “sindacalisti digitali”, abile a captare i nuovi bisogni dei lavoratori “smart”**: Pierpaolo Bombardieri, Segretario generale della UIL, sottolinea a tal proposito la necessità di riconoscere **il diritto alla disconnessione e di fornire i necessari device ai lavoratori agili**, nonché di avviare una discussione su una possibile **riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario per i lavoratori da remoto, data loro conclamata maggiore produttività**.

Quest’ultima prospettiva è stata altresì condivisa da Susanna Camusso, responsabile delle politiche internazionali della CGIL, la quale inoltre valuta positivamente la circostanza per cui l’avvento dello smart working ha riportato al centro del dibattito pubblico il tema della **qualità di vita dei lavoratori, troppo spesso considerati come “capitale” o “risorse” e non come persone**.

Diletta Porcheddu

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu