

# Telelavoro: quale futuro ?

Lo scorso 2 Marzo le delegazioni sindacali (di Gruppo) hanno avuto con l'Human Resource di Capogruppo un primo incontro sulla tematica "telelavoro".

Il punto di partenza è stato il **progetto EasyWork@UniCredit** che lo scorso autunno è stato avviato, in via sperimentale, in UCBP. Le finalità dichiarate col progetto sono meritevoli: maggiore flessibilità nella gestione del proprio tempo, migliorando la propria qualità di vita sia dal punto di vista logistico che personale, risparmiando il

tempo necessario per i trasferimenti e contribuendo ad un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. **Il progetto dovrebbe inoltre contribuire al percorso della eco sostenibilità** iniziato dalla Capogruppo, consentendo di contenere gli spostamenti casa-lavoro e diminuendo di conseguenza l'impatto dell'attività lavorativa sull'ambiente.

Durante questa prima fase il **progetto è riservato ai soli colleghi UCBP della sede di Roma** le cui caratteristiche professionali (telelavorabilità delle attività svolte e Production Unit di appartenenza) e logistiche (specificità tecniche della propria abitazione) rispondano a specifici requisiti quali: svolgere un'attività che richieda principalmente l'uso del PC come strumento di lavoro e l'utilizzo di apparati standard in dotazione ad ogni postazione di lavoro individuale, elevato grado di esecuzione in autonomia, livello di sicurezza fisica standard ovvero nessuna misura speciale di sicurezza per l'ambiente dove viene svolta. A seguire, il progetto verrà esteso anche alle altre sedi italiane di UCBP sulla base degli stessi principi; non è dato sapere con quali tempi e modi. Personalmente non ho nulla contro il telelavoro, anzi.

Citando Luciano De Crescenzo, si potrebbe dire che *"le cose in sé non sono né belle né brutte, e neppure buone o cattive, lo diventano, però, a seconda del fine che intendono perseguire. Ed in questo caso il fine dichiarato dall'Azienda è dunque meritevole.*

Ben vengano quindi discussioni e dibattiti su di un tema che mette in **evidenza il grave ritardo culturale** della nostra Azienda (ed anche di una parte del sindacato). Ben venga tutto ciò che può agevolare e migliorare la qualità della vita dei lavoratori; del resto, come si fa a non condividere tale progetto stante l'obiettivo dichiarato dall'Azienda? Sia chiaro, non si tratta di una questione di lana caprina, ma di un problema molto serio, destinato a coinvolgerci pesantemente nei prossimi anni ed anche a dividerci in diatribe non meno frontali di quelle tra destra e sinistra, sindacati ed imprenditori, federalisti e statalisti ....

**Il telelavoro dovrebbe rappresentare la punta di diamante della rivoluzione informatica ed elettronica**, il punto di arrivo di un percorso che partendo dai beni e passando per i servizi arriverà all'uomo. Ciascuno di noi oggi ha, potenzialmente, strumenti di lavoro formidabili, impensabili solo pochi anni fa e modesti rispetto a quelli che ci aspettano nel prossimo futuro. **Il problema però non è solo quello di imparare ad utilizzarli, ma soprattutto di sapere cosa farne.**

Vogliamo guadagnare di più? Più opportunità lavorative? Ridurre i costi? Creare gruppi di lavoro più efficienti? Aumentare le nostre conoscenze? Raggiungere opportunità sempre più lontane? Oppure vogliamo avere più tempo libero? Toglierci dal traffico caotico? Salvaguardare l'ambiente e la nostra salute? Rientrare nel cosiddetto "sviluppo sostenibile"?



Dedicare più tempo e risorse a sport, turismo, relazioni sociali e familiari?



Insomma, vogliamo migliorare l'economia e la nostra posizione personale al suo interno oppure vogliamo migliorare l'ambiente e la nostra qualità della vita? La risposta sembra banale: vogliamo en-

trambe le cose! Tutti ricchi, sani, felici e contenti, grazie al telelavoro.

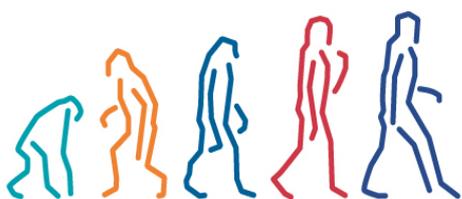
Non e' così facile. Se da una parte favoleggiamo soluzioni paradisiache, fatte di sole, computer portatili, wi-fi, palme ed ombrelloni, dall'altra sperimentiamo come l'informatica abbia spesso aumentato la carta invece di eliminarla ed aumentato le ore di lavoro e lo stress invece di diminuirli.

Disporre del proprio tempo e' una gran bella cosa, ma comporta la necessità di **sapersi autogestire** e di trovare stimoli produttivi in ambienti che hanno invece sempre suggerito tutt'altro. La flessibilità totale e la globalizzazione offrono opportunità enormi, ma generano anche una concorrenza spietata ed il rarefarsi delle tutele sociali.

**Singolarmente** dovremo fare delle scelte o comunque avere delle priorità ben chiare che condizioneranno il nostro sistema di vita.

**Globalmente** invece le nostre scelte determineranno leggi, modelli economici, mode, strategie di sviluppo, regole sociali.

Il buon senso porta a pensare che sia probabile una soluzione di compromesso, ma può essere utile fin d'ora riflettere su quali siano i nostri desideri, le nostre preferenze, il mondo che vogliamo.



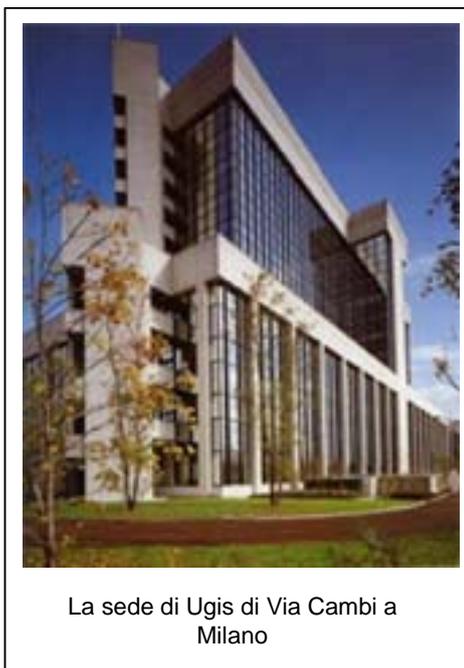
trovare una nuova modalità di relazione con i colleghi.

Anche il sindacato dovrà essere in grado di evolversi ed imparare a gestire e governare il nuovo processo;

**Non sarà facile per un'istituzione che è poco incline alle "novità".**

Si sa, i cambiamenti portano sempre delle resistenze.

Per esempio nell'Azienda del nostro Gruppo che, per l'attività svolta dai suoi dipendenti più di ogni altra si può aprire al telelavoro (Ugis), non solo è l'Azienda che frena per l'avvio di una sperimentazione guidata, ma sono addirittura le stesse O.S.; o meglio una delle sigle maggiorita-



La sede di Ugis di Via Cambi a Milano

rie che considera (erroneamente, diciamo noi) il telelavoro la "tomba del sindacato".

Personalmente ritengo che questa nuova sfida sarà **un'opportunità per le organizzazioni dei lavoratori**, ma richiederà anche una nuova e maggiore partecipazione del singolo.

**Solo in presenza di una maggiore coesione fra sindacato e lavoratori si potrà mantenere l'attuale livello di salvaguardie lavorative.**

In sostanza si tratta di un'opportunità di crescita per entrambe le parti.

Del resto l'impianto normativo esiste già. *"I telelavoratori italiani avranno le stesse tutele dei colleghi impiegati in ufficio. Stessi diritti collettivi, medesimi percorsi formativi, uguali carichi di lavoro e tutele della sicurezza e salute".*

E' quanto prevedeva l'intesa firmata nel 2004 tra Confindustria (guidata da Montezemolo), sindacati e altre 19 associazioni imprenditoriali, che **recepiva l'accordo quadro europeo sul telelavoro** (risalente al luglio 2002). L'accordo definiva il quadro generale di riferimento della disciplina del telelavoro, lasciando ampio spazio d'intervento alla contrattazione, collettiva e individuale.



**A chi svolge il telelavoro vengono quindi riconosciuti gli stessi diritti e le stesse tutele di chi svolge l'attività lavorativa tradizionale.** Ma la novità di questa intesa stava nel metodo adottato.



Per la prima volta, infatti, veniva recepito in Europa un accordo quadro solo attraverso l'intesa di tutte le parti sociali, senza il tradizionale doppio passaggio normativo, vale a dire senza la necessità di una direttiva comunitaria e di una legge nazionale.

L'accordo del 2004 si può sintetizzare in queste poche parole: una scelta volontaria, da parte del datore di lavoro e del lavoratore, cui spettano uguali diritti contrattuali rispetto a chi la sua mansione la svolge in ufficio.

Una decisione condivisa dalle parti dunque, che l'accordo intende però tutelare con maggiore chiarezza da un punto di vista contrattuale.

"Per quanto attiene alle condizioni di lavoro - si legge infatti nell'accordo - il telelavoratore fruitore dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa". Secondo Confindustria e sindacati inoltre "ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi".



Una 'regola' che deve valere anche per i costi. Uguali diritti ed informazioni spettano al telelavoratore anche in materia di salute e sicurezza, materie sulle quali il datore di lavoro è responsabile.

Così come i carichi di lavoro (che il telelavoratore gestirà autonomamente) dovranno essere "equivalenti" a quelli di chi lavora in azienda.

Il datore di lavoro inoltre, secondo l'accordo, garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire

l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Nel settore bancario vige un accordo risalente al Maggio 2005 tra le rappresentanze delle Associazioni datoriali (tra cui l'ABI) ed i sindacati europei delle Banche che avevano sottoscritto una Dichiarazione congiunta basata su cinque "capitoli": Formazione, diritti fondamentali dei lavoratori, bilanciamento dei tempi di lavoro con i tempi di vita, comunicazione interna e pari opportunità.

Oggi è l'Art.32 del CCNL dell'8 dicembre 2007 che ne offre una visione d'insieme ed un quadro normativo attuativo.



Comunque sia, in Italia il Telelavoro rimane un oggetto misterioso e del quale se ne parla poco. Difficoltà procedurali, burocratiche ed un ostinato ritardo culturale.

E pensare che negli Stati Uniti un sondaggio di qualche tempo fa svolto da "The polling Company" per conto di Citrix aveva messo in evidenza che **il desiderio di telelavorare supera di gran lunga l'appel di qualsiasi benefit, persino dell'asilo nido in azienda.**

Le ricerche più recenti dimostrano come il telelavoro produce un impatto positivo sia sulla produttività personale che sulla qualità della vita.

Le due cose sono probabilmente in relazione, come un rapporto certo vi è tra l'opportunità di rimanere a casa e la **riduzione dell'inquinamento legato ai mezzi di trasporto. Il problema secondo il sondaggio statunitense è prima di tutto culturale.**



I vertici aziendali, anche quelli delle grandi corporation, non sembrano spesso afferrare il valore del telelavoro; c'è ancora questa percezione antica da parte dei manager che i telelavoratori poi non lavorino. In realtà i numeri dimostrano che sono ben pochi quelli che tentano di prendersi vantaggi (indebiti, ndr.). **Problemi culturali, dunque, che non sono però i soli.**

Altri esperti, come quelli di WorkLifeBalance.com, società che si occupa in modo specifico di produttività, ritengono che il telelavoro sia un'arma a doppio taglio. Può consentire al dipendente di lavorare meglio, oppure può finire per succhiare tutto il suo tempo libero. Un problema noto a chi lavora da casa, e che di certo richiede una policy aziendale molto specifica e una notevole capacità di organizzazione personale.

Ma questo non deve allontanare dalla scelta del telelavoro, come rivelano recenti stime pubblicate nel Journal of Applied Psychology dai ricercatori della Pennsylvania State University, secondo cui *"l'autonomia è uno dei fattori principali della soddisfazione dei lavoratori e questo sembra confermato dalle nostre analisi.*

:-) *Abbiamo rilevato che i telelavoratori sono molto più soddisfatti, tendono molto meno a cambiare azienda, vivono con un ridotto livello*

*di stress, mantengono un più sano equilibrio tra lavoro e famiglia e ottengono punteggi migliori dai loro supervisor'.*

Ma il telelavoro potrebbe avere anche altri impatti positivi.



L'innovazione che il telelavoro apporta allo svolgimento delle attività non riguarda i contenuti ma le modalità con cui esse vengono espletate; questo significa che in linea teorica tutto ciò che in termini lavorativi è suscettibile di essere trattato, archiviato, trasmesso tramite l'utilizzo del computer e delle tecnologie telematiche può trasformarsi in telelavoro.

### **Pensiamo ad esempio ai disabili.**

Questo certamente fa riflettere sulle opportunità che questo strumento può offrire a quelle **categorie** che sono **svantaggiate** rispetto al funzionamento tradizionale del mercato del lavoro. Basti pensare alle **persone disabili** e ai rilevanti benefici che potrebbero ricevere dall'utilizzo del telelavoro, considerando che esse rappresentano una quota significativa della popolazione, e

Un cittadino europeo su dieci è disabile. Circa il 12% della popolazione europea soffre di una forma di disabilità, e il 6-8% dei disabili ha un'età inferiore ai 60 anni. Il loro tasso di occupazione è sostanzialmente **Telelavoro** più basso dell'intera popolazione, così come il livello di disoccupazione è il più alto tra le categorie che compongono la forza lavoro.

Ed è un problema comune a tutti i

paesi industrializzati. Molti ambienti di lavoro sono assolutamente inadeguati ad accogliere al loro interno persone con disabilità, sono pieni di ostacoli e di impedimenti.

Per esempio, molti edifici mancano di spazi e di strutture idonee all'ingresso e alla circolazione delle sedie a rotelle o hanno condizioni dell'aria critiche per le persone affette da problemi respiratori o da sclerosi multipla.

Inoltre, i ritmi di lavoro imposti negli uffici possono non conciliarsi adeguatamente con le esigenze e i bisogni di una persona disabile, che a causa del proprio handicap non sempre è in grado di seguire la routine di una normale giornata lavorativa. Il telelavoro, dunque, può essere particolarmente adatto a coloro che afflitti da disabilità congenite, ovvero acquisite o progressive, si trovano in estrema difficoltà non tanto nello svolgere il lavoro, ammesso che abbiano le abilità professionali adeguate o siano in condizioni di acquisirle, quanto nel recarsi in ufficio per farlo.

Insomma, gli spunti di riflessione e discussione certo non mancano; l'importante ora è che questo confronto si avvii. Il cammino è ancora lungo, ma forse il primo passo è stato compiuto.

Ora spetta solo a noi decidere quale strada intraprendere.

La **fib** con il senso di responsabilità, consapevolezza e pragmatismo che da sempre la contraddistingue saprà farsi carico anche di questa nuova ed importante sfida, come sempre nell'interesse dei lavoratori.

