

HR On Line

Il Primo Periodico di Risorse Umane On Line

n. 9 anno 2019

di Olimpio Stucchi



C'era una volta il posto di lavoro. E oggi?

C'è ancora, ma grazie all'innovazione digitale, alle connessioni ultra veloci, al cloud e all'intelligenza artificiale, molte aziende hanno deciso di trasformare i loro "vecchi" uffici in luoghi aperti, destinati soprattutto all'incontro, alla condivisione dei progetti e allo scambio di idee. I vantaggi di questa trasformazione sono numerosi, ma non mancano alcune difficoltà che possono essere risolte con la collaborazione delle funzioni aziendali più coinvolte nella trasformazione digitale del mondo del lavoro: responsabili HR e responsabili ICT.

Per trovare soluzioni efficaci e conformi alle regole vigenti, può essere utile ricordare che, in Italia, non esiste una definizione di "posto di lavoro": il codice civile non ne parla e l'unico accenno al luogo di adempimento della prestazione lavorativa si trova all'Art. 2094 c.c. dove il lavoratore subordinato è definito come *"chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa"*.

In mancanza di una previsione speciale, si è da sempre applicata la regola generale dell'Art. 1182 c.c., per cui il luogo di lavoro viene convenzionalmente definito dalle parti, con la precisazione che il datore ha l'obbligo di indicare nella lettera di assunzione dove il lavoratore svolgerà la propria attività, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (cfr. D.lgs. 152/1997).

Infine, una definizione di luogo di lavoro, seppur limitata alla materia antinfortunistica, si trova all'Art. 62, D.lgs. 81/2008 ove lo si fa coincidere con i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda (o dell'unità produttiva), nonché con ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda (o dell'unità produttiva) accessibile al lavoratore.

Le poche norme che rimandano al posto di lavoro, allora, ne riflettono una concezione geografica, quasi "monolitica" ed ancorata ad un luogo fisico. Concezione che trova conferma sia nella disciplina di istituti come la trasferta, il trasferimento (Art. 2103 c.c.) e il distacco (Art. 30, D.lgs. 279/2003), sia nei contratti collettivi dove, ad esempio, l'allontanamento dal posto di lavoro è considerato inadempimento passibile di sanzione disciplinare.

Grazie alla trasformazione digitale, la concezione statica del posto di lavoro è però destinata a lasciar spazio ad una più dinamica e ubiquitaria: se al dipendente è consentito connettersi alla rete aziendale ovunque si trovi, ogni luogo può diventare un posto di lavoro.

Lo dimostra l'esperienza dello "smartworking" (L. 81/2017) perché tutte le aziende ora possono, con un accordo scritto, consentire al lavoratore di svolgere la sua prestazione in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero. In poche parole, con l'ausilio delle tecnologie digitali, si può lavorare senza vincolo di luogo e orario.

E non è tutto.

Nella maggior parte dei casi, le aziende che hanno sperimentato lo smartworking hanno deciso di ri-progettare anche gli spazi lavorativi perché il cambiamento organizzativo, ispirato a modelli di prestazione flessibile, ha favorito la trasformazione anche degli uffici: il tradizionale *workplace* è diventato il più moderno e fruibile *workspace*. Con una precisazione.

Il passaggio al c.d. "ubiquitous work" non implica la scomparsa dello spazio fisico, ma il superamento della sua concezione tradizionale come luogo in cui recarsi ogni giorno per rendere la prestazione di lavoro: computer portatili, gli smartphone e le dotazioni Web 4.0 possono già considerarsi degli uffici, per cui le sedi "fisiche" delle aziende si trasformano nel luogo in cui incontrare i colleghi e, soprattutto, dove incontrare i clienti. Diminuiscono numericamente gli uffici, sostituiti dalle postazioni condivise o "a prenotazione" e si abbattano muri per avere spazi aperti che favoriscano incontri, creatività e innovazione. In una battuta: il luogo di lavoro sarà sempre più concepito come un "hub", al centro di una rete di relazioni con soggetti differenti (collaboratori, clienti, ma anche fornitori e produttori), tutti egualmente importanti per rimanere competitivi nel mercato globale.

Questa tendenza ad una concezione "mobile" del posto di lavoro trova conferma sia nei risultati delle indagini condotte nell'ultimo biennio, sia nelle testimonianze delle società che hanno intrapreso un percorso di trasformazione degli spazi lavorativi.

Infatti, da un'indagine svolta da IDC, in futuro, le caratteristiche dei luoghi di lavoro saranno quelle di un'interfaccia azienda/lavoratore, un ambiente multi-device e multi-OS che offrire servizi di alto livello, sicuri e fruibili anche in outsourcing.

Quanto ai risultati concreti ottenuti dalle aziende che hanno già scelto di introdurre lo smart-working o di riprogettare i posti di lavoro, basta citarne tre su tutti: aumento della produttività, riduzione dell'assenteismo e taglio dei costi fissi legati alla gestione degli spazi fisici e delle utenze.

Ultimo, ma non per importanza, la possibilità che la trasformazione fisica del posto di lavoro diventi strumento per superare ostacoli e barriere fisiche che concorrono a escludere alcune persone dal mondo del lavoro: ripensare al luogo e al modo di rendere la prestazione lavorativa potrà in futuro agevolare le imprese nell'adempimento degli obblighi legati al collocamento c.d. mirato.

Come spesso accade, però, non è tutto oro quel che luccica e l'innovazione porta con sé anche alcune criticità.

Anzitutto, riconoscere ai dipendenti la possibilità di lavorare ovunque richiede investimenti da destinare tanto all'adozione di strumenti informatici adeguati quanto a misure efficaci a prevenire rischi legati alla diffusione incontrollata dei dati aziendali o alla loro perdita. Per questo, la formazione del lavoratore e la predisposizione di adeguate policies è importante tanto quanto la creazione di idonee "barriere" per la sicurezza informatica.

In secondo luogo, il posto di lavoro "digitale" potrebbe favorire controlli a distanza sistematici ed anelastici sui lavoratori (così violando l'Art. 4 St.lav.) oppure, guardando da una diversa prospettiva, favorire lassismo e distrazione in mancanza di un controllo fisico del datore. Se, nel primo caso, la soluzione potrebbe essere analoga a quella già prevista per lo smart-working (cfr. Art. 19, L. 81/2017), nel secondo, invece, la costruzione di sistemi di valutazione della performance individuale basata su obiettivi e qualità potrebbe accrescere la responsabilizzazione dei dipendenti.

Infine, come rilevato dall'INAIL, l'uso delle ICT è tra i rischi emergenti da valutare ai fini della gestione del rischio stress lavoro-correlato.

In conclusione, se è vero che la trasformazione digitale dei posti di lavoro è già iniziata, è però altrettanto vero che la scomparsa di alcuni "vecchi" istituti (ad esempio, la trasferta) non sarà cosa immediata, perché esisteranno ancora, nei prossimi anni, mansioni e attività che dovranno e potranno essere prestate solo "in azienda".

Piuttosto, la trasformazione digitale impone alle imprese di mutare la logica sottostante a molti processi decisionali, passando da una basata solo alla quantità ad una focalizzata sulla qualità e sul raggiungimento degli obiettivi, che possono ormai prescindere dal luogo e dal tempo di esecuzione della prestazione lavorativa.

Ecco perché il cambiamento apportato dalle nuove tecnologie è una sfida non solo tecnologica, ma anzitutto culturale, strategica, organizzativa e anche giuridica, che qualunque società dovrà affrontare per mantenere la propria competitività.

Avv. Olimpio Stucchi

Managing Partner

UnioLex Stucchi & Partners

Share |