



## Covid e smartworking, Francia e Italia di fronte alla stessa sfida

### Descrizione

La ripresa imminente si annuncia difficile e piena di incertezze. In diversi settori di mercato, il contesto economico è complesso, la situazione sanitaria rimane incerta e, in ogni caso, meno buona di quanto sperato. Molte imprese, che finora hanno gestito le emergenze, devono rivedere le loro priorità e i loro obiettivi strategici (ciò significa spesso rivedere i progetti ancora in sospeso). Comunque, la necessità di far ripartire l'attività è forte, quindi è fondamentale trovare delle soluzioni, ad ogni livello, ed in particolare nei nuovi contesti di lavoro imposti dalla pandemia

Spesso, le imprese si trovano a dover rivedere la propria organizzazione. Se, inizialmente, è stato d'obbligo trovare il modo di adattarsi per continuare ad andare avanti, adesso è chiaro che la situazione durerà e che il ritorno al lavoro delle squadre al completo non è all'ordine del giorno; pertanto, per adattarsi alla nuova normalità, occorre implementare un modo di lavorare che possa funzionare: lo smartworking si appresta quindi a diventare la regola, almeno per diversi giorni alla settimana.

Tuttavia, il vero smartworking non è la modalità di lavoro, introdotta da un giorno all'altro, che è stata imposta a numerosi lavoratori, per far fronte ai problemi del coronavirus. In Francia, come in Italia, per implementare il lavoro agile nel contesto Covid-19 non è stato necessario alcun formalismo particolare: contrariamente alla normale modalità di lavoro agile, nel contesto della pandemia, si è fatto a meno dell'accordo con i lavoratori, in entrambi i paesi.

Dopo diversi mesi, però, le problematiche emergono numerose: il confine tra vita professionale e vita privata è spesso difficile da rispettare, molti hanno lavorato di più in modalità smartworking di quanto lavoravano prima, non sono stati rispettati i tempi di disconnessione, altri al contrario si sono sentiti isolati o poco motivati.

Pertanto, gli imprenditori si trovano a dover riflettere su questa nuova normalità, al fine di implementare un sistema razionale e organizzato, che tenga conto tanto dei diritti dei lavoratori quanto degli interessi dell'azienda.

In particolare:

– È necessario organizzare il lavoro, attraverso un accordo con i dipendenti, che preveda la durata della prestazione (determinata o indeterminata), gli orari di lavoro e di riposo, gli strumenti utilizzati per lavorare (quelli propri, che il dipendente è autorizzato ad utilizzare, e quelli forniti dal datore di lavoro);

– Risulta importante riflettere su come alternare smartworking e lavoro in presenza in azienda, nonché prevedere dei momenti di interazione; è evidente, ora più che mai, che i rapporti umani non possono essere eliminati: il lavoro necessariamente interazione;

– Devono essere adeguate le modalità di valutazione della prestazione resa dai lavoratori, nonché gli obiettivi e i risultati attesi;

– Il codice disciplinare dell'impresa deve essere rivisto, specificando le modalità del controllo datoriale da remoto, prevedendo i comportamenti sanzionabili riguardo una prestazione di lavoro resa in modalità agile;

– Le aziende devono accertarsi che i dipendenti abbiano accesso ai documenti e alle informazioni aziendali necessari all'espletamento della prestazione; l'impresa deve anche dotarsi di dispositivi di protezione e di sicurezza adeguati;

– Occorre anche assicurarsi che lo spazio dedicato al lavoro sia appropriato...

Chiaramente, la situazione andrà valutata in base alle esigenze di ogni realtà lavorativa; ma quello che è certo, è che le imprese non potranno non tenere conto delle nuove caratteristiche del contesto lavorativo attuale. Se la pandemia avrà avuto un effetto positivo, sarà stato indubbiamente quello di mettere in evidenza un modo di lavorare finora troppo poco utilizzato. Ma per apportare i vantaggi attesi, tanto per i lavoratori quanto per le aziende, tale modalità di lavorare deve essere gestita bene. Su questo tema, Francia e Italia si trovano confrontate alle stesse sfide.

## **Line Gaston**

Foto di Silvia Cozzi / Shutterstock

### **CATEGORY**

1. Diritti e Doveri
2. test

### **POST TAG**

1. invidia

### **Categoria**

1. Diritti e Doveri

2. test

**Tag**

1. invidia

**Data di creazione**

02/09/2020

**Autore**

gaston

default watermark