



CONCOURS CENTRALE•SUPÉLEC

Italien

MP, PC, PSI, TSI

4 heures

Calculatrices interdites

2018

L'usage de tout système électronique ou informatique est interdit dans cette épreuve.

Rédiger en italien et en 400 mots une synthèse des documents proposés, qui devra obligatoirement comporter un titre. Indiquer avec précision, à la fin du travail, le nombre de mots utilisés (titre inclus), un écart de 10% en plus ou en moins sera accepté.

Ce sujet propose les 3 documents suivants :

- un article de IRENE CONSIGLIERE, paru dans *Corriere Della Sera*, du 18 février 2016 ;
- un article de MARCO BRACCONI, paru dans *La Repubblica*, du 6 septembre 2016 ;
- un article de LUISA GRION, paru dans *Le Inchieste - La Repubblica*, du 27 avril 2016.

L'ordre dans lequel se présentent les documents est aléatoire.

CORRIERE DELLA SERA

Smart working, le esperienze italiane

di IRENE CONSIGLIERE, 18 febbraio 2016

La modalità che consente ai dipendenti di lavorare alcune giornate a casa o dovunque sia possibile svolgere l'attività professionale ha permesso in questi ultimi anni, grazie a strumenti tecnologici forniti dalle realtà che aderiscono, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e professionale, un aumento della collaborazione con i propri responsabili, un minor assenteismo e una diminuzione dell'inquinamento per il calo degli spostamenti.

Regole auree in Microsoft Italia che dieci anni fa ha iniziato questa avventura.

Oggi, 18 febbraio, si 'festeggia' la terza giornata del lavoro agile in seguito alla recente approvazione del decreto legge da parte del Governo. Anche se in base alla ricerca Adecco Work Trends Study, il 67,7% dei lavoratori dichiara di non averne mai sentito parlare così come il 28% dei recruiter e degli hr manager, in molte aziende viene praticato già da diverso tempo.

A partire da quelli di Microsoft Italia che sono 'smart' già dal 2006. Anno a partire dal quale la multinazionale si è mossa per offrire maggiore flessibilità del lavoro ai propri dipendenti, che consentisse di bilanciare al meglio la vita professionale e la vita privata e garantire nello stesso tempo un elevato livello di produttività. Da qui un'organizzazione del lavoro più attenta alla responsabilità dei singoli, che vengono premiati in base ai propri risultati e ai contributi individuali al raggiungimento degli obiettivi aziendali e a elementi qualitativi come la collaborazione con i colleghi, mentre sono stati messi da parte concetti più tradizionali di gestione del personale legati al numero di ore lavorate e alla presenza fisica negli uffici. Tutti i dipendenti hanno strumenti tecnologici che consentono loro di lavorare dovunque si trovino: Pc portatile, smartphone, connessione wireless. Ognuno ha la possibilità di decidere sulla base di una pianificazione periodica condivisa con il proprio responsabile tempi e modalità per svolgere le proprie attività. Non esistono postazioni fisse in azienda. Questa filosofia basata su responsabilizzazione, fiducia, flessibilità, meritocrazia ha portato una serie di benefici, maggiore motivazione e soddisfazione. Produttività e soddisfazione dei dipendenti, ottimizzazione dei tempi e dei costi di spostamento strumenti come le conference call hanno dimezzato le riunioni, i trasferimenti, i viaggi o spostamenti abbattendo stress e costi di trasporto.



La sede di Microsoft di Peschiera Borromeo.

Lo smart working è una svolta che può disegnare inediti modelli sociali. Con quali rischi? Ne abbiamo parlato con una sociologa e un sindacalista. E con chi ha deciso di ripensarci.

Possiamo dirlo *english* e chiamarlo smart working, che fa molto *startup*. Oppure giocare agli autarchici e dirlo *lavoro agile*. Ma la sostanza è la stessa. Il lavoro “fuori dallo spazio del lavoro” crescerà sempre di più surfando sul tappeto magico delle paroline produttività, ottimizzazione e flessibilità. È una rivoluzione che affascina e seduce: uno studio presentato all’ultimo World Economic Forum prevede che nel 2020 più della metà di noi lavorerà da “remoto”, e un sondaggio dello scorso febbraio del *Sole 24 ore* rivela che oltre il 57 per cento degli italiani vorrebbe lavorare da casa. Più che una tendenza è una quasi certezza, dunque. Ma se il quadro normativo si va definendo, tra firme di protocolli e progetti pilota, di questo cambiamento epocale si discute solo in termini di regole e diritti, saltando a piè pari il suo significato e i relativi rischi culturali.

Maria, 31 anni, laurea in ingegneria e master in economia aziendale, ha lavorato da casa per tre anni per una società di servizi con sede a Londra. Quella che racconta è una storia esemplare proprio perché non rientra nella categoria dello sfruttamento: nessun capolarato digitale, paga buona e niente reperibilità ossessiva. Eppure. “All’inizio ero entusiasta. La gestione del mio tempo vinceva su tutto. Poi ho cominciato ad avvertire un malessere, che non era isolamento né ambiguità tra spazio lavorativo e privato. Era qualcosa che riguardava la mia identità sociale”. Oggi lavora nell’ufficio marketing di un’altra azienda: esce alle 9 e rientra alle 18. Nel frattempo è anche diventata mamma, la sua vita è meno comoda ma il malessere è sparito. “Ho smesso con il telelavoro quando ho compreso la natura dello scambio che avevo accettato: la libertà di gestire il tempo, ma anche una inesorabile riduzione a “funzione” della mia persona»”.

È il lato oscuro dello smart working, nasco tra i fuochi d’artificio della rottura con i modelli produttivi del Novecento e obnubilato dagli innumerevoli vantaggi pratici che offre a tutti gli attori in campo, dirigenti e sottoposti. Perché la crisi dello “spazio lavorativo” come luogo sociale è un cambio di paradigma che cambia la parola stessa *lavoro*, rendendola sinonimo di produzione mentre il lavoro è (era?) molto di più.

“Sotto metafora, è come derubricare l’esercizio della memoria ad una meccanica consultazione

sul web. Sembra la stessa cosa, ma non è così” dice Fulvio Fammoni, presidente della fondazione Di Vittorio della Cgil. Secondo il quale il telelavoro non va demonizzato, al contrario “bisogna attrezzarsi per la sfida delle nuove tecnologie, visto che siamo comunque in ritardo. Ma si deve fare attenzione al quadro complessivo. Nel momento in cui c’è chi teorizza il lavoro come “merce”, puro fattore della produzione, la individualizzazione del processo aumenta le opportunità ma anche i fattori di rischio”.

In altre parole, spiega Fammoni, l’espansione dello smart working ribadisce “l’urgenza di non sottovalutare in nome delle esigenze produttive il ruolo di coesione sociale del lavoro, soprattutto in presenza di una grave crisi dell’economia e della rappresentanza”. Insomma, ai tempi della interazione socio-digitale il lavoro dovrebbe essere anche una risposta ai processi di individualizzazione, come non si stancava di ricordare ai tempi Bruno Trentin: “Mai disgiungere il lavoratore dalla persona, mai dimenticare che il lavoro è un elemento fondamentale della propria identità sociale”.

[...]

Si tratta dunque di garantire l’equilibrio tra le diverse modalità produttive, sia per il singolo che nel mercato del lavoro, perché altrimenti “si rischia una sorta di dualizzazione sociale, divaricando chi lavora nello spazio della cittadinanza da chi lo fa nel proprio spazio privato. Due mondi che col tempo, se non si assume un punto di vista di sistema, comunicheranno sempre meno tra loro”. Ma appunto, trattasi di rischio e non di destino. E pure se viviamo in un’epoca in cui il concetto di innovazione è diventato un imperativo ben al di là dei suoi scopi e dei suoi contenuti, spetta a tutti – imprese, sindacati, lavoratori – evitare che quella del futuro sia una società di persone più “comode” ma anche più innocue perché prive di un fattore decisivo della propria socialità.

Conclude Fammoni: “Le nuove forme del lavoro sono e saranno una opportunità. A patto che il sistema della nuova produzione non diventi la base culturale di un nuovo modello di società, nella quale si condivide molto sul web ma non più il valore sociale del lavoro”. La tutela di diritti vecchi e nuovi non basta. Il futuro passa per la difesa di un modo di stare assieme. Il futuro di tutti, e anche quello del sindacato.

Più flessibilità nell'orario, maggiore attenzione ai risultati, possibilità di svolgere le proprie mansioni lontano dall'ufficio. In Italia oltre centomila persone già lavorano in modalità "remoto". Il fenomeno riguarda soprattutto il terziario, ma i progressi nella robotica annunciano che il cambiamento interesserà presto anche l'industria. Per ora i protagonisti di questa trasformazione sono tutti entusiasti, ma, dai problemi psicologici a quelli dei diritti, il futuro sembra essere ricco di insidie.

Basta controlli, a parlare sono i risultati "Più tempo e risparmio", i racconti dei pionieri. Dopo gli uffici tocca alla fabbrica, ma l'unica cosa "intelligente" è una paga equa.

ROMA - Riduttivo pensare che si tratti solo di lavoro fatto "da casa"; sbagliato credere che il processo interessi una ristretta fascia di lavoratori e che le sue conseguenze sulla vita di ogni giorno si fermino alla riduzione del traffico o alla libertà di orario. Lo smart working è molto di più: non è il futuro che verrà, perché è già qui. E non è nemmeno una punta avanzata dell'organizzazione del lavoro applicabile solo ai servizi: anche fabbriche e manifattura già fanno i conti con la possibilità di operare a distanza misurandosi sugli obiettivi da raggiungere. Non a caso si parla di "Industria 4.0".

Il lavoro sta cambiando, robotica e tecnologia digitale incidono sulla quantità e la qualità della occupazione e fra una manciata d'anni gli effetti saranno ancora più evidenti. Solo qualche mese fa in Italia scoppiò una furiosa polemica quando - parlando in un convegno - il ministro del Lavoro Giuliano Poletti disse che "bisognava immaginare contratti che non abbiano come unico riferimento l'ora di lavoro". A fine gennaio il governo ha presentato un disegno di legge, ora in discussione al Senato, collegato alla Legge di Stabilità che detta le linee guida del lavoro "agile". Nei fatti si calcola che in Italia oltre centomila persone già lavorino in modalità "remoto". Fra gli altri, Vodafone, Barilla, Unicredit, Qui Group, L'Oreal, Leroy Merlin, Bnl-Paribas lo praticano o sperimentano in formule e modalità varie. E non è che l'inizio.

[...]

Numeri e dimensioni. L'Osservatorio del Politecnico di Milano dà il fenomeno in veloce crescita: fra il 2014 e il 2015 le società italiane che hanno adottato progetti di smart working sono quasi raddoppiate,

passando dall'8 al 17 per cento. Un altro 14 per cento si dichiara in "fase esplorativa". Il metodo è applicato soprattutto nelle grandi imprese, ma anche le piccole si stanno attrezzando. In Vodafone Italia, gruppo che ha fatto da apripista, già lo praticano 2.500 dipendenti dei 3.500 che, volendo, possono farlo (metà della forza lavoro), per la maggior parte si tratta di uomini fra i 36 e i 50 anni. La Barilla ha coinvolto nel progetto 1.600 persone: oltre 1.200 già sfruttano la possibilità di lavorare in remoto e l'obiettivo dell'azienda è di estendere la modalità a tutti gli impiegati che il gruppo ha nel mondo entro il 2020. Per le piccole imprese la strada è più lunga: appena il 5 per cento ha adottato iniziative strutturate.

Il salto da fare è sia culturale (va abbandonata la vecchia idea di controllo sui sottoposti) che tecnologico (assenza di banda larga), ma le cose si stanno velocemente muovendo. Soprattutto nel settore dei servizi avanzati, dove la spinta può arrivare proprio dalle mini-strutture. Per esempio Beyond, società di ricerca e sviluppo di Napoli, dieci dipendenti, dal primo marzo fa da progetto pilota per Qui Group (dai buoni pasto al welfare aziendale), alla quale fornisce piattaforme per la formazione a distanza. Carmine De Nicola, plurilaureato di 43 anni, vi lavora da Salerno - casa sua - due giorni a settimana, come tutti i colleghi. "L'obiettivo - dice - è arrivare a quattro giorni. Oltre al risparmio di soldi e tempo, lo smart working permette concentrazione massima e la collaborazione on line è già naturale per chi, come noi, lavora con partner europei". Per collegarsi con il resto del mondo non serve andare in ufficio.