

ECONOMIA

OLTRE L'EMERGENZA

di RITA QUERZÈ

SMARTWORKING COME STIAMO ANDANDO?

Una cosa è certa: quando i giorni del coronavirus saranno alle nostre spalle, il nuovo modo di lavorare che abbiamo imparato resterà. Ma come? «Con il ritorno alla normalità bisognerà ripristinare i contratti individuali: la legge li prevede», spiega il giuslavorista Del Conte, padre delle norme italiane

Quando sarà tutto finito, quando ci incontreremo di nuovo al bar per raccontarci come è stato che ce l'abbiamo fatta a superare l'emergenza, anche se credevamo di non avere le risorse, ci sarà qualcosa a ricordarci di questo tempo da casalinghi per forza. E sarà il nuovo modo di lavorare che abbiamo imparato in questi giorni. Un modo che fino a ieri si diceva ma non si faceva, e d'ora in poi invece si farà e basta.

Rompere gli indugi

Parliamo dello smartworking (del sinonimo "lavoro agile" non c'è più traccia, quindi non resta che usare il termine inglese). La pubblica amministrazione ha rotto gli indugi ed è passata *online*. Ciascuno con il suo computer personale, perché i bilanci di enti locali e ministeri non devono risentire. Anche le aziende più ritorte si sono rassegnate al cambiamento. Ma tant'è: nel volgere di un paio di giorni la mitica vpn è stata inserita nei nostri portatili

e ora ci possiamo collegare al server aziendale e lavorare da casa.

Nessun miracolo in vista

In questi giorni di sperimentazione forzata, però, gli italiani hanno anche capito che lo smartworking non può fare il miracolo. Nell'era pre-coronavirus molti (soprattutto le donne) si illudevano che questa modalità avrebbe garantito la liberazione dal superlavoro. Perché avresti potuto usare il tempo passato in auto verso l'ufficio per fare una lavatrice in più. Sbagliatissimo. Ora sappiamo, perché lo abbiamo provato, che non si può fare la babysitter mentre sei in *conference call*. Non si può preparare il pranzo mentre finisci la relazione.

E poi, anche se fosse possibile sdoppiarci, siamo così sicuri che sarebbe un affare? Per le donne non rischia di diventare un nuovo ghetto: mogli/compagne a casa in smartworking e mariti/compagni fuori casa, senza più la necessità di essere chiamati a

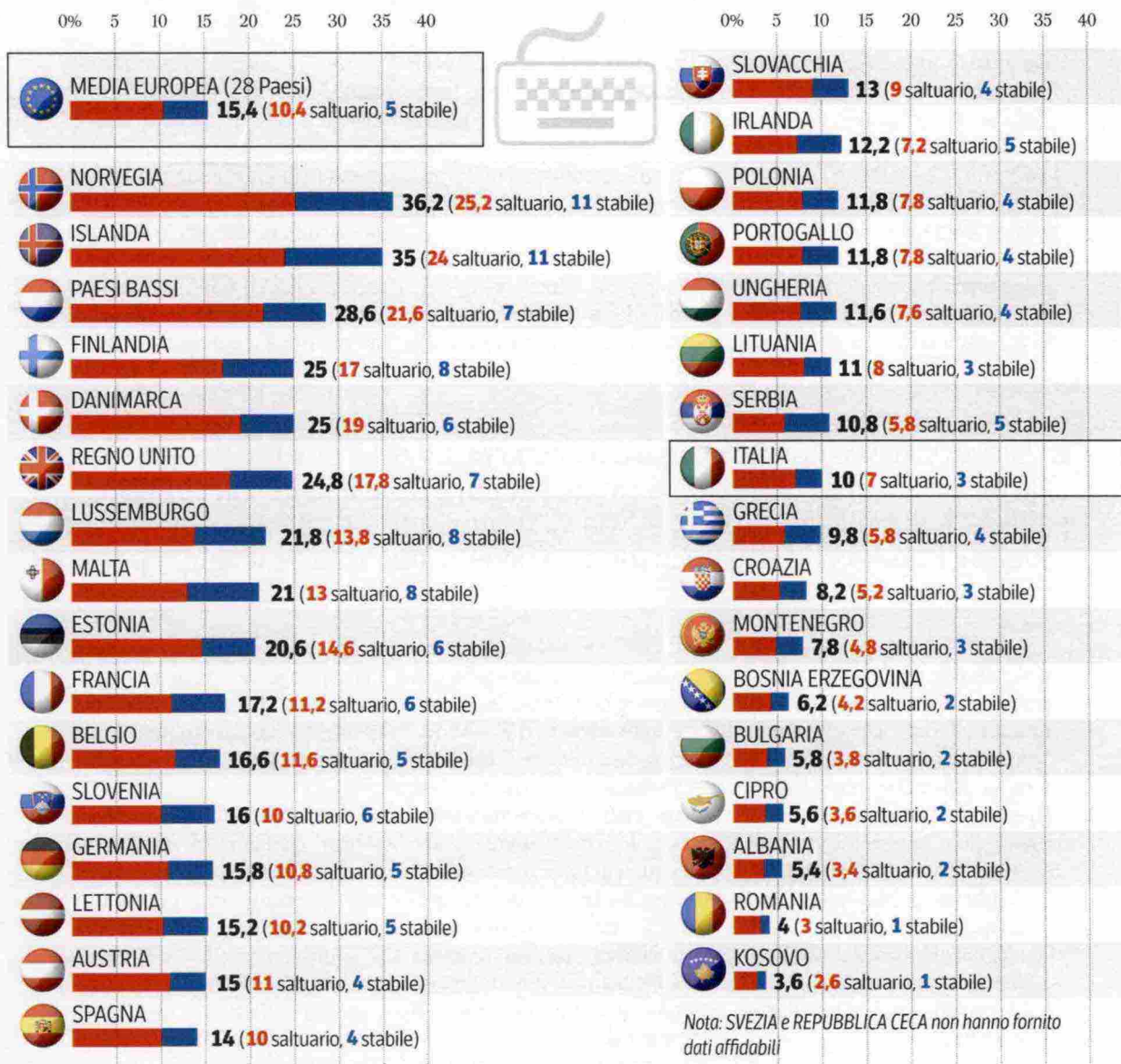
condividere il lavoro domestico?

«Fare oggi una battaglia contro questa forma di flessibilità sarebbe di retroguardia come lo fu negli Anni 70 la battaglia contro il part time. Il risultato è stato che le donne in Italia sono rimaste a casa, hanno rinunciato del tutto al lavoro. Non a caso oggi abbiamo un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa», dice Maurizio Del Conte, giuslavorista "padre" della legge che regola in Italia lo smartworking (la numero 81 del 2017). «Attenzione, però», fa notare Del Conte, «nella norma con cui è stato istituito, lo smartworking viene introdotto tramite contratti individuali che oggi in emergenza non sono più necessari. Bene: con il ritorno alla normalità sarà importante ripristinarli. Lo smartworking deve essere negoziato. La strada maestra sono l'accordo aziendale o il regolamento interno».

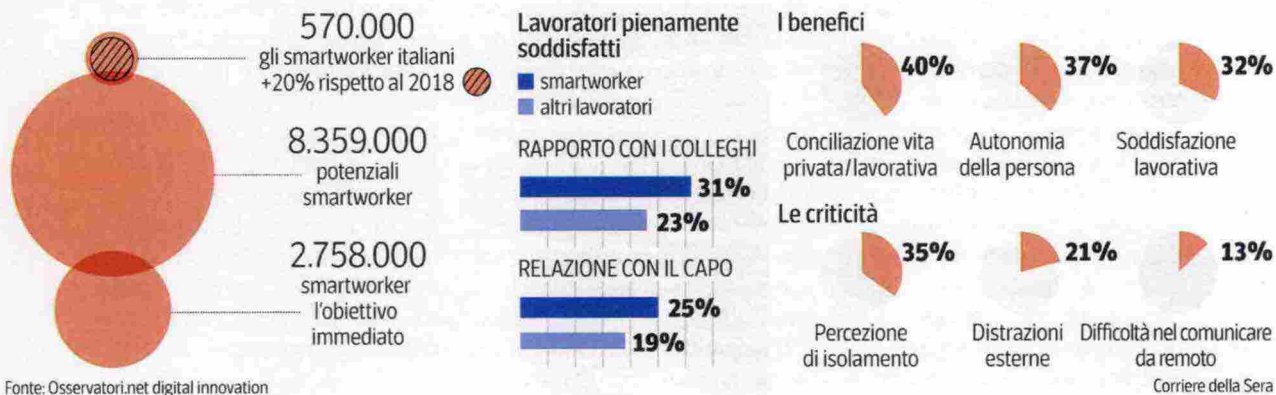
I vantaggi condivisi

In effetti, in sede di negoziazione

Lo smartworking in Europa (dati Eurostat 2018, in percentuale)



LA SITUAZIONE IN ITALIA



ECONOMIA

lavoratore e impresa si dividono i vantaggi della nuova modalità. L'impresa ha in cambio risparmi sui costi (degli affitti, delle bollette), un assenteismo ridotto, maggiore produttività. I lavoratori possono contare su una maggiore flessibilità nell'organizzazione delle proprie giornate e risparmio del tempo per il trasporto casa-ufficio. Attenzione però a non

modo trasversale. Se è riservato alle donne per conciliare famiglia e lavoro allora non ci siamo. Significherà che hanno sbagliato le aziende e abbiamo fallito noi consulenti".

Priorità alle mamme?

Non va nella direzione di uno smartworking condiviso (come il lavoro a casa) la modifica alla

ravano in smartworking, adesso siamo saliti a 51 mila. Di fatto è diventato una modalità di lavoro obbligatoria per tutti quelli che lo possono fare. Come settore siamo anche impegnati in prima linea nel fornire le tecnologie abilitanti in un contesto di emergenza. Ovviamente i gruppi delle telecomunicazioni in gran parte avevano già attivato questa modalità e

Il datore di lavoro dovrà ripensare l'organizzazione e il dipendente acquisire la mentalità dell'autonomo: contano i risultati, non il tempo in cui si sta connessi. L'allarme dell'esperta: «Non va usato come strumento per conciliare famiglia e impiego. Se attuato in modo scorretto, può ridurre il tempo per sé»

confondere il telelavoro in emergenza che stiamo facendo con il coronavirus con lo smartworking. Il primo riproduce le vecchie modalità organizzative, con l'unica differenza che i dipendenti sono a casa propria, non saltuariamente ma tutti i giorni della settimana. Il secondo invece presuppone una riorganizzazione e la capacità del dipendente di lavorare con la stessa mentalità dell'autonomo: contano i risultati, non il tempo in cui si sta connessi.

Donne, il rischio "ghetto"

Ma torniamo al punto: le donne hanno il potere contrattuale per negoziare uno smartworking positivo, che non si trasformi in un nuovo ghetto per il lavoro femminile? «Questa è una sfida per le donne ma anche per le aziende», risponde Arianna Visentini, fondatrice della società di consulenza *Variazioni*. «Lo smartworking porta il suo frutto positivo, fatto di benessere e maggiore produttività, solo se è utilizzato in

legge 81 che è stata introdotta con l'ultima legge di Bilancio. In pratica è stato stabilito che lo smartworking debba essere concesso in via prioritaria alle mamme. «Per fortuna molte aziende non interpretano lo smartworking come uno strumento per la conciliazione famiglia e lavoro», dice Visentini, «d'altra parte, il lavoro da casa, se attuato in maniera scorretta senza i giusti momenti di disconnessione può addirittura ridurre il tempo per sé».

Di certo la modalità di lavoro in emergenza coronavirus è molto diversa da quella che si potrebbe realizzare in un tempo "normale". «All'inizio siamo partiti invitando i dipendenti allo smartworking, mentre in questo momento lavorare da casa è diventato di fatto obbligatorio», racconta Laura Di Raimondo, direttore di Asstel, associazione di Confindustria che rappresenta la filiera delle telecomunicazioni. «Nel nostro settore i dipendenti sono 130 mila, prima di questa crisi circa 15 mila lavo-

quindi sono avvantaggiati». Ma anche per tutti gli altri il cambio di paradigma d'ora in avanti non sarà più messo in discussione.

Le case da riadattare

Mentre parliamo di smartworking ciascuno di noi ha trasformato la propria casa in una *war room* dove si gestiscono acquisti *online*, *conference call* con il capo, lezioni universitarie, interrogazioni e riunioni a distanza. E così stiamo imparando sulla nostra pelle che molto va riadattato. Le nostre case, per cominciare, inserendo spazi dove poter lavorare senza essere disturbati. Dal canto loro le organizzazioni che sapranno cogliere i veri vantaggi di questa modalità saranno quelle meritocratiche, che vogliono (e sanno) valutare sui risultati. Questo lascia in effetti spazio a qualche timore. Troppo spesso nel nostro Paese il merito diventa un parametro di valutazione solo nelle fasi di emergenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA