la Repubblica

Data 16-02-2010
Pagina 31
Foglio 1 / 3

Settimana cortissima, orario ridotto. Ma anche reperibilità totale. La rivoluzione è in arrivo. Ecco come cambierà le nostre vite

Il lavoro che verrà

CINZIA SASSO

Che un'éra fosse finita, Richard Donkin, già editorialista del *Financial Times* ed esperto di organizzazione del lavoro, se ne è accorto al funerale di un caro amico. In piena cerimonia, un collega ha sentito il bip-bip sul Blackberry: posta in arrivo. L'uomo si è messo a digitare sul tastierino per rispondere al messaggio. Non aveva più alibi, quando il dovere chiama — dovunque tu sia — non puoi più fare finta di niente. L'éra terminata era quella del lavoro in ufficio, del cartellino da timbrare, della routine professionale. Ma anche quella dell'età della pensione, della rigidissima divisione delle mansioni e, soprattutto, quella della distinzione tra lavoro e tempo libero. Quell'episodio è servito a Donkin per scrivere un saggio dal titolo significativo "The Future of Work", nel quale ha illustrato come la vita quotidiana dei lavoratori — e cioè la nostra — sia destinata a cambiare. E non necessariamente in peggio.

Le tendenze in atto sono numerose. Ma la più rivoluzionaria riguarda il concetto stesso di luogo di lavoro. «L'orario settimanale può scendere — spiega Donkin — anche a 30 ore». Non distribuite in modo omogeneo, se serve. Si può anche arrivare a lavorare dieci ore al giorno, in cambio di maggiore libertà il venerdì — libero dall'obbligo di presenza — e magari anche parte del giovedì. A condizione di accettare che anche i giorni fuori ufficio, weekend compresi, possano essere — in qualche modo — lavorativi. «In fondo già oggi non smettiamo di vivere quando andiamo al lavoro, e non smettiamo di lavorare quando siamo a casa».

SEGUE NELLE PAGINE SUCCESSIVE
CON UN ARTICOLO
DI LUCIANO GALLINO

Le aziende che vorranno approfittare del nuovo mondo, e vincere la sfida della competitività, dovranno quindi cambiare le prassi. Più flessibilità nell'orario, ma anche più disponibilità nella scelta del personale. Se stare seduti davanti alla scrivania non è più centrale, allora anche persone in là con gli anni diventeranno una risorsa. Uno studio del Dipartimento del lavoro inglese ha dimostrato che la produttività di impiegati di mezza età e oltre non è inferiore a quella dei giovani. Lo stesso dicasi per le donne: liberate dalla necessità di presidiare l'ufficio potranno ben conciliare carriera e famiglia. Le imprese che lo hanno capito sono già un passo avanti: se si prende la classifica delle prime 500 società al mondo stilata da *Fortune* si scopre già che quelle che hanno più donne nelle posizioni top hanno performance migliori di quelle che si affidano esclusivamente a manager uomini.

La necessità di uscire dalla crisi richiede, poi, di reperire risorse nuove e fresche. Soprattutto di tipo umano. E così - propone ancora Donkin - bisogna limitare al minimo i lavori ripetitivi e offrire al maggior numero possibile di dipendenti la possibilità di prendere l'iniziativa. Allo stesso modo, basta gerarchie di ferro. L'organizzazione dell'azienda deve essere sempre più collaborativa. Il modello è quello dei social network tipo Facebook: dialogo fra colleghi, coinvolgimento di tutti. Non è una piattaforma sindacale. E naturalmente i pro sono affiancati dai contro (si rischia di inquinare con le preoccupazioni professionali anche la vita privata). Ma è - sostiene lo studioso - la via per creare aziende in grado di affrontare con successo le acque tempestose della crisi economica.

Il tema, va detto, non è nuovissimo. Il sociologo Domenico De Masi, in un suo testo di fine anni Novanta, che ha curiosamente lo stesso titolo («Il futuro del lavoro», Rizzoli editore, ristampato da poco), ipotizzava qualcosa di simile. Secondo De Masi, nella società post-industriale, l'ozio sarebbe diventato altrettanto importante che il lavoro e avrebbe finito «per fare tutt'uno con esso, assumendo le connotazioni del gioco». Oggi il professore di Sociologia del lavoro della Sapienza non ha cambiato idea: «Adesso - dice - siamo come alcolizzati, perché siamo la prima generazione digitale, ma man mano prenderemo le distanze dalle tecnologie e impareremo a farne un uso liberatorio invece che stressante». Se il lavoro diventa intellettuale creativo, se usa cioè il cervello come strumento primario, «non c'è più differenza tra tempo del lavoro e tempo della vita, lavoriamo 24 ore ma anche ci divertiamo 24 ore».

Che stiamo vivendo una fase di profonda trasformazione è anche l'opinione di Roberta Cocco, manager di Microsoft, responsabile del progetto Futuro@lfemminile, nato per diffondere la consapevolezza che la tecnologia può essere un potente alleato delle donne.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

la Repubblica

Data 16-02-2010
Pagina 31
Foglio 2 / 3

«Spesso - racconta - io lavoro da casa: posso leggere le e-mail, fare telefonate, partecipare in conference call a una riunione anche mentre sono ai giardinetti coi miei figli. L'osmosi è un impagabile vantaggio, non una zavorra». Però, appunto: ecco i piani che si sovrappongono. Il fatto è, ragiona Francesca Zajczyk, docente di sociologia a Milano Bicocca, «che la pervasività degli strumenti porta al sovrapporsi anche delle azioni: telefono mentre lavoro al computer e intanto rispondo a un sms. Non solo si sono annullati i confini, si moltiplicano anche le attività in contemporanea».

Pare siano passati secoli, non solo pochi anni, da quando un best seller come "Buongiorno pigrizia" di Corinne Maier, che esaltava il lavorare il meno possibile per riprendersi la vita, veniva lodato da *El Paìs* come «una nuova Bibbia». Perfino una come Gianna Martinengo, tra i primi in Italia a investire, con la sua Didael, sull'e-learning e sull'e-work, è preoccupata: «Io - dice - ho sempre detto: il venerdì spengo tutto e non ci sono per nessuno. Ma oggi questo non è più possibile, gli strumenti sono diventati talmente pervasivi per cui si crea una forma di ansia: se non rispondi entro un certo numero di minuti a un messaggino come minimo passi per maleducato e se quelli del tuo social network non ti vedono in linea per qualche ora si preoccupano e ti chiedono se stai male».

Una sfida anche per il sindacato. Susanna Camusso, della segreteria della Cgil, impegnata fino ad ora in battaglie ben più materiali vede questa rincorsa infinita come «un dramma della nostra epoca» e invita a riflettere: «Mi verrebbe da suggerire a livello culturale un elogio della lentezza... e comunque è chiaro che sarà necessario introdurre dei correttivi». Se sarà difficile parlare di orari di lavoro in un universo che li annulla; se libri di successo come "...e vinse la tartaruga" di Carl Honoré o proprio "L'elogio della lentezza" di Lothar J. Seiwert sembrano arrivare dal Pleistocene, è però vero che qualche soluzione, da qualche parte, si sta cercando. Google e Microsoft introducono il tempo libero nell'orario di lavoro. Obbligatorio, nel bel mezzo della giornata, andare a fare passeggiate coi colleghi, cucinare insieme, fare lunghi giri in bicicletta, scendere in campo per una partita a pallone, nuotare nella piscina aziendale, portare i cani in ufficio. Insomma: siccome non è più possibile separare il tempo libero dal tempo del lavoro, bisogna infilare a forza il tempo libero in quello della produzione.

Martinengo, che è appena rientrata da Stanford, racconta di aver visto «cose da spavento»: «Chip da mettere nei polpastrelli che permetteranno di fotografare con le dita, collegati a un aggeggio che porti al collo e che ti dà all'istante la tracciabilità di quello che hai ripreso; oppure Sesto Senso, la tecnologia del futuro, con i sensori direttamente sul tuo corpo che ti collegano alla rete». Presto, insomma, le preoccupazioni di oggi potrebbero sembrare ingenue: la mail del medico che riaccende il pc e ti risponde a mezzanotte dopo aver passato la giornata in ospedale e cenato con la moglie; la sveglia mattutina anticipata perché ci sono da leggere i quotidiani sull'iPad; le partite di calcetto con gli amici interrotte dai messaggi serali sul BlackBerry; il multitasking di chi alza la cornetta, digita un sms e intanto pesta i tasti del computer. Non è escluso che, alla fine di questo percorso, bisognerà inventarsi un'altra rivoluzione. E rialzare quei confini tra le nostre due vite che la tecnologia sta cancellando.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Secondo Donkin, l'anziano mantiene un'alta produttività e fa poche assenze: perché cacciarlo?

De Masi: "Siamo alcolizzati dalle tecnologie, ma presto ne faremo un uso liberatorio"

Google porta il tempo libero in azienda: si deve cucinare insieme o giocare a calcio

La ricerca non si ferma. Stanford studia sensori sistemati nel corpo connessi alla Rete

Orario ridotto in ufficio ma più **disponibilità durante il tempo libero** *Donne nei posti chiave, con contratti flessibili. Organizzazione meno gerarchica e* **spazio alla creatività dei dipendenti**. *Gli studiosi non hanno dubbi: in un futuro non troppo lontano* **cadrà la barriera** *tra occupazione e vita privata.* **Con molti vantaggi, ma anche qualche rischio**

Lavorare meno lavorare sempre

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

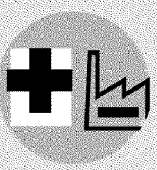
la Repubblica

Data 16-02-2010
Pagina 31
Foglio 3 / 3

Il futuro del lavoro in sei tesi

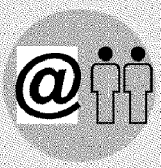
CREATIVITA' INDIVIDUALE
La standardizzazione dei processi produttivi ha reso cupo e ripetitivo il lavoro. Il singolo lavoratore, invece, deve esprimere il suo stile e la sua personalità

IL RILANCIO DEGLI ANZIANI
Studi del ministero inglese della Industria sostengono che il lavoratore anziano è produttivo quanto quello giovane ed ha tassi di presenze ottimi

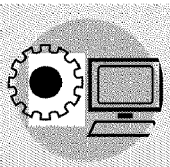


LA SALUTE DEL DIPENDENTE
Lavoratori obesi si ammalano - ad esempio di diabete - e si assentano. Le aziende devono preoccuparsi della loro salute. British Telecom ha ridotto così del 33% i giorni di malattia

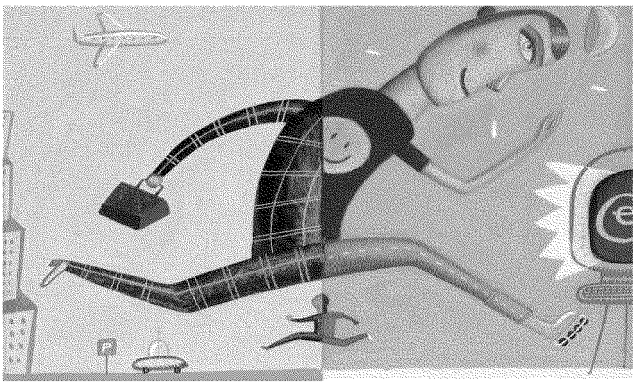
PIU' DONNE AL COMANDO
Le aziende di punta, se hanno donne nei posti chiave, realizzano performance molto più brillanti delle concorrenti "maschiliste". Lo dimostrano studi americani fin dal 2004

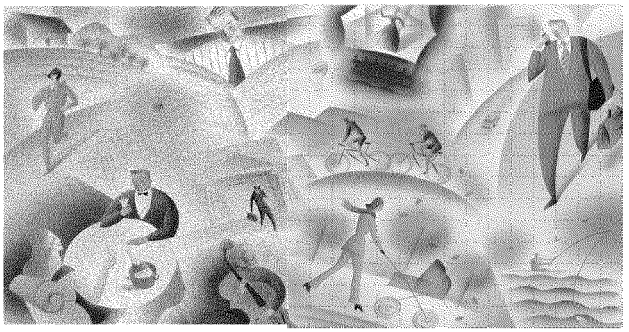


IL MODELLO FACEBOOK
Fin dal 1998, British Telecom ha lasciato che 600 dipendenti lavorassero da casa. L'idea di lavorare a distanza va ripresa Si va verso un modello simile a quello dei network sociali



LA SETTIMANA CORTISSIMA
I lavoratori giovani e giovanissimi sono utili alle aziende. Ma chiedono forme di impiego flessibile. Proporre loro settimane con solo 40 ore lavorate (libero il venerdì)





Le ore massime lavorate

(secondo le norme in vigore)

	alla settimana	al giorno
Cipro	13	48
Rep. Ceca	9	48
Danimarca	13	48
Francia	10	48
Germania	8	48
Grecia	12	48
Ungheria	12	48
Irlanda	13	48
Italia	13	48
Lituania	8	48
Lussemburgo	10	48
Malta	12,5	48
Olanda	9	48
Romania	8	48
Slovenia	10	48
Regno Unito	13	48
Austria	10	40
Bulgaria	8	40
Estonia	8	40
Finlandia	8	40
Lettonia	8	40
Norvegia	9	40
Polonia	8	40
Portogallo	8	40
Slovacchia	9	40
Spagna	9	40
Svezia	8	40
Belgio	8	38

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.