Smart working. Lavorare da casa va bene, ma non cosi

SABATO 11 APRILE 2020
MESSAGGERO VENETO

LE IDEE - RAGIONARE SUL COVID-19

LAVORARE DA CASA VA BENE, MA NON COSÌ

MARINA BROLLO

Nell'incertezza dell'emergenza coronavirus, siamo stati catapultati in un futuro che credevamo molto lontano: quello in cui moltissime persone lavorano al computer, distanti fisicamente dai luoghi di lavoro e dai colleghi, ma iper-connessi, attraverso Internet.

Lo strumento utilizzato, nella fitta serie di provvedimenti di febbraio-marzo (tre decreti e una direttiva Conte, due decreti legge), è quello dello smart working o "lavoro agile" identificato come modalità di lavoro idonea a contenere e gestire l'emergenza sanitaria, e quindi da incoraggiare. A tal fine, la normativa ne estende la portata (vale per tutti e, anzi, per il pubblico impiego è la regola) e alleggerisce alcuni vincoli della legge n. 81 del 2017, in particolare la libera scelta per il lavoratore (con un'agilità imposta dal datore) e l'alternanza casa-lavoro (che non è prevista).

DI COSA STIAMO PARLANDO

Il lavoro agile "leggero" è applicabile nella nostra Regione sin dalla prima fase, cioè dal 25 febbraio. E già possiamo trarre qualche indicazione utile dalle informazioni statistiche. Alla vigilia del primo bimestre, i dati dell'Osservatorio sul Nord Est segnalano un cauto apprezzamento dei friulani per la possibilità di lavorare da casa. È naturale che il gradimento del lavoro da casa dipenda in larga misura dalla necessità di sopravvivere durante l'epidemia, organizzando al meglio le esigenze familiari, specie se ci sono figli che gironzolano per casa. Ma la sperimentazione forzosa può divenire insostenibile. Quindi bisogna essere consapevoli dei difetti e pregi di questo lavoro.

E' facile prevedere che, nei programmi di ri-costruzione post-virus, le tecnologie disegneranno la nuova architettura per l'economia, con una ibridazione tra off e on line. Quindi lo smart working costituirà una forma importante di lavoro nel settore pubblico e privato, in quello dipendente e in quello autonomo, anche libero professionale (vedi le udienze on line). Si tratta di una concreta possibilità di lavorare, ma solo per chi può farlo a distanza.

Migliaia di persone lavorano da casa

Come intuibile, non tutte le attività economiche possono essere svolte in toto con modalità di lavoro agile. In particolare, importanti settori da riaprire presentano una bassa fattibilità di smart working (ad esempio: produzione manifatturiera, edilizia, commercio a meno che non vi sia un conversione all'on line assistito).

CHI LO FA E CHI LO FARÀ

Per chi lo sta facendo, – o comincerà a farlo – devo constatare che l'attuale modalità, di lavoro casalingo "fai-da-te", non è per niente smart. Non è agile, intelligente o confortevole lavorare con difficoltà di accesso ad una rete sovraccarica, un computer piazzato alla buona in una cameretta o in un angolo della cucina, una postazione e illuminazione inadeguata, una massima vicinanza delle diverse esigenze delle persone del nucleo familiare, video conferenze ingestibili, spesso con una coda serale o notturna per avere "campo"... Con un problema di digital divide sia tra persone/famiglie, sia tra territori.

Tutto questo, al di là di certa retorica, è la realtà di un lavoro stressante, faticoso (come segnalano i dolori da postura), non sempre produttivo e che espone a rischi (informatici) anche le aziende. Paradossalmente il lavoro agile, da misura di tutela della salute, potrebbe trasformarsi nel suo rovescio.

Il passaggio – imprevisto, improvvisato, massiccio e accelerato – del lavoro dall'ufficio all'abitazione senza adeguata formazione, tecnologia e habitat può diventare un pericoloso salto nel buio. E allora, che fare? Rinunciare ai vantaggi del lavoro a distanza?

No, con consapevolezza, bisogna trasformare la necessità in virtù! Occorre dare al lavoro agile o smart working il senso e il significato originario, rimettendo al centro la persona che lavora. E farlo nel contesto di innovazione digitale, di cambiamento dell'organizzazione e gestione del personale, cioè di trasformazione culturale. Quindi in un ambiente di formazione e informazione. Con la consapevolezza che la posta in gioco è quella del rischio di una tragica polarizzazione produttiva e sociale.

Le aziende, le pubbliche amministrazioni e le Università devono, dunque, accompagnare il passaggio al lavoro da remoto con opportuna formazione (si può fare on line), con policy intelligenti e buone prassi (per esempio di alternanza tra ufficio e altri luoghi di lavoro, quando sarà possibile), con la riprogettazione dei compiti, con scadenze chiare e ben definite, con attenzione alle misure di sicurezza, con limiti di reperibilità e garantendo il diritto alla disconnessione.

Se ben gestito, il lavoro agile può rendere moderno il rapporto e migliorare il clima tra azienda e lavoratori in un'ottica di risultati specifici e misurabili e forse anche di partecipazione. Di più, potrebbe comportare risparmi di tempo nello spostamento casa-lavoro, di costi logistici aziendali, nonché migliorare l'ambiente, riducendo il traffico e l'inquinamento. E ovviamente rimanere una utile barriera contro il contagio, lavorando con una distanza fisica "sostenibile".

DELEGATA DEL RETTORE
AL TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA
UNIVERSITÀ DI UDINE