

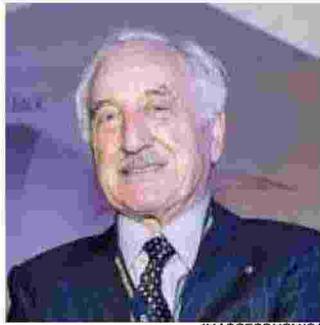
## LA LETTERA

LA GESTIONE DEL LAVORO DOPO IL LOCKDOWN

## Lo smartworking non è la soluzione

ALBERTO BOMBASSEI

Caro direttore, non è certo facile comprendere tutte le conseguenze dei difficili mesi di lockdown, a maggior ragione avendo negli occhi la situazione che molti Paesi stanno ancora vivendo. -P.16



Alberto Bombassei, co-fondatore di Brembo, presiede il consiglio di amministrazione del gruppo dal 1993

## LA LETTERA

## IL LAVORO DA CASA AUMENTA LE DISEGUAGLIANZE

ALBERTO BOMBASSEI

Caro direttore, non è certo facile comprendere tutte le conseguenze dei difficili mesi di lockdown, a maggior ragione avendo negli occhi la situazione che molti Paesi stanno ancora vivendo. È però interessante notare come sia sul fronte del mondo del lavoro che sta crescendo il dibattito che più riempie le pagine dei giornali e che più sembra appassionare le persone. Il riferimento è al lavoro da remoto che diversi milioni di lavoratori hanno sperimentato tra marzo e maggio e che molti di loro stanno continuando a sperimentare anche in questa fase di ripresa. Sulla natura di questa modalità di lavoro è già stato detto molto. Va prima di tutto ricordato che quello che è stato praticato ha poco a che fare con una moderna idea di lavoro agile o "smart working", come si dice in Italia più che nei Paesi anglosassoni. La sua piena applicazione si fonda infatti su una forte autonomia e responsabilità dei lavoratori nel loro rapporto con l'impresa. È altrettanto vero che i tempi rapidi dell'emergenza hanno costretto le imprese a organizzarsi in pochi giorni, utilizzando il telelavoro ma

applicandolo con logiche gestionali molto simili a quelle che governano la presenza fisica negli uffici. Una soluzione emergenziale che in molte realtà, più di quanto si pensi, non ha portato a performance migliori. L'emergenza ha imposto questo approccio, nessuno lo nega, ma non basta spostare il lavoro dall'ufficio a casa per migliorarlo. Oggi sono molte le voci che si levano, dal mondo dell'impresa come da quello sindacale, chiedendo di mantenere, anche a lockdown concluso, il regime di lavoro a distanza. Richieste legittime ma che non possono trascurare le esternalità negative che il lavoro da casa potrebbe portare con sé. Da un lato le esternalità economiche, se si pensa in particolare agli impatti negativi che una diffusione del telelavoro avrebbe per i settori che vivono dei consumi dei lavoratori nell'ambito della giornata lavorativa. Ricordiamo la ristorazione, gli hotel e i negozi in generale che beneficiano delle pause pranzo. Pensiamo poi a tutti i servizi connessi ai luoghi di lavoro e alla loro gestione, al trasporto pubblico che in larga parte si alimenta degli spostamenti quotidiani dei lavoratori, al real esta-

te che soffrirebbe della svalutazione del prezzo degli immobili. Si stima che siano intorno ai 4 milioni i lavoratori che potrebbero smettere di recarsi al lavoro in auto.

Dall'altro lato le esternalità sociali-relazionali, se pensiamo alle disuguaglianze che potrebbero svilupparsi tra lavoratori che possono lavorare a distanza e quelli che non possono. Differenze che sono settoriali ma anche interne alle aziende. È probabile che una larga diffusione di questa modalità lavorativa verrebbe concepita come un diritto per alcuni e una penalizzazione, sebbene non voluta, per altri. Differenze ancor più evidenti emergono se si prende in considerazione il dualismo dimensionale tra le aziende italiane (che spesso si riflette sulla loro disponibilità tecnologica) e il divario competitivo tra imprese di territori diversi che la presenza di infrastrutture immateriali quale la banda larga contribuisce a segnare. Alla luce di questi elementi emerge la complessità che si cela dietro al concetto di lavoro da remoto e le implicazioni che una sua massiccia diffusione, da molti auspicata, può avere. Un cieco ottimismo

e una corsa alla sua rapida diffusione condurrà, probabilmente, a scenari molto più preoccupanti di quanto si immagini. Dobbiamo procedere con la calma, approfondendo quanto accaduto nelle imprese negli scorsi mesi e considerando la diversità tra azienda e azienda. È evidente, per esempio, che per le aziende del manifatturiero i livelli di introduzione dello strumento, fuori dall'emergenza, saranno molto bassi. In una fase così complessa della storia italiana non possiamo permetterci di improvvisare soluzioni estemporanee dalle quali difficilmente si potrà tornare indietro senza pesanti tensioni sociali, che non abbiamo bisogno di alimentare.

Per questo di fronte alle tante ipotesi di intervento in materia la priorità è oggi quella di mantenere l'accordo individuale come perno dello smart working, come già prevede la norma. Dobbiamo adattare i singoli accordi alle esigenze di conciliazione vita-lavoro che sembra essere il vero vantaggio del lavoro agile. Altra partita è invece quella della produttività, nella quale i benefici dello smart working sono al momento non pervenuti. —