CORRIERE DELLA SERA

Quotidiano

Data 20-11-2020
Pagina 39
Foglio 1 / 2

Lo scenario

di Dario Di Vico

Smartworking, grandi imprese alla svolta antiburocratica (e il dilemma della stanza in più)

I big accelerano sul lavoro remoto per riformare l'organizzazione

Una volta le famiglie che reclamavano una stanza in più lo facevano in prospettiva del figlio in arrivo o dei bambini diventati grandi, ora la chiedono per lo smartworking. Può sembrare una battuta ma non lo è, il tema della conciliazione tra lavoro in remoto e layout delle abitazioni è destinato a crescere di importanza e paradossalmente più in uno scenario post-vaccino che nell'attuale emergenza. Oggi infatti il lavoro agile è accettato anche quando diventa rocambolesco perché risponde a una domanda di sicurezza, nell'auspicato domani del dopo pandemia sarà invece obbligatorio renderlo compatibile con gli spazi della propria abitazione. E non per un periodo breve ma per gli anni, almeno i 20 che separano, in media, il dipendente dalla pensione.

Perché si pone questo quesito? Il motivo è semplice: in un lasso di tempo molto veloce rispetto ai tradizionali tempi di maturazione delle decisioni strategiche le grandi imprese hanno scelto di puntare sullo smartworking, senza se e senza ma. Più è larga la dimensione delle aziende e più è netta la propensione ad usare il remoto nei prossimi anni. In genere quest'opzione viene spiegata dall'esterno con l'obiettivo di raggiungere consistenti risparmi (il più citato è l'abolizione del buono mensa) grazie al fatto che il dipendente resta a casa. La seconda considerazione investe la possibilità che le imprese ricorrano al remoto per far emergere una quota di lavoro inefficiente (e quindi ridondante) che altrimenti sarebbe rimasto nascosto nelle pieghe di strutture poco elastiche. Senza voler minimizzare queste interpretazioni forse siamo davanti a uno di quei casi in cui per ora si vede l'albero e non la foresta. I risparmi sono l'albero, la seconda cerchiamo di individuarla.

Tutte le organizzazioni hanno mostrato, di fronte alla velocità dell'innovazione tecnologica e ai riflessi sulla prestazione individuale dei lavoratori, di essere delle creature troppo rigide. Di restare legate a tutta una serie di riti, di complicazioni, di passaggi intermedi che fanno sì che l'aggettivo «burocratico» che riserviamo normalmente alla pubblica amministrazione possa essere applicato anche al mondo privato. Le organizzazioni, dunque, avevano bisogno di muoversi a prescindere dal virus ma non riuscivano a decidere in che direzione andare e da dove iniziare. La legge sul lavoro agile è del 2017 ma prima del virus non è un caso che fosse rimasta confinata a poche realtà aziendali o alla gestione delle diversità e comunque non fosse nemmeno lontanamente considerata una leva da utilizzare nella lotta alla burocrazia «privata».

Oggi invece il soldato smartworking è stato reclutato con l'obiettivo di «far ballare l'elefante», come se improvvisamente l'emergenza del virus avesse mostrato all'alta dirigenza e ai manager delle relazioni umane una strada che fino ad allora non avevano preso in seria considerazione e che invece mostra grandi potenzialità.

È facile pensare che tutto ciò non avvenga in maniera irenica. Ci sono e ci saranno tensioni/divisioni perché mentre il top management può salire sulla tolda e annunciare l'avvio di una fase rivoluzionaria dell'organizzazione del lavoro, il middle management vive questa accelerazione come qualcosa che lo costringe ad operare tra l'incudine e il martello. I dirigenti di mezzo sentono arrivare dall'alto gli input del cambiamento ma a loro volta faticano a trasferire quei messaggi verso il basso, perché in passato erano abituati a farlo grazie all'esercizio del controllo immediato sulla prestazione del dipendente e oggi non possono farlo con la stessa facilità. Avrebbero bisogno di autorevolezza diffusa ma nelle grandi organizzazioni il carisma è una merce scarsa e in questa situazione è come se venisse requisito dai vertici «rivoluzionari». Chi crede nella traversata del deserto burocratico tende a raffigurare questa dialettica come un serrato confronto tra innovatori e conservatori, due termini che contengono un giudizio di valore e che di conseguenza vanno usati con parsimonia.

Ma lasciamo da parte i manager e adottiamo il punto di vista del dipendente. Se dovrà nei prossimi vent'anni, quanti mediamente lo separano dalla pensione, quantomeno alternarsi tra casa e ufficio è evidente che sarà costretto ad escogitare una soluzione stabile per la postazione di lavoro domestica. Ovviamente molto dipende dal reddito della famiglia, dal tipo di abitazione che hanno ricevuto in eredità o hanno acquistato con duri sacrifici, dal numero e dall'età dei figli e via di questo passo. È il tema della stanza in più da cui eravamo partiti e che non si presenta di facile soluzione per l'universo dei nuovi smartworkers. Qualcuno potrà aggirarlo ricorrendo ai coworking (ma chi paga?), qualcuno potrà addirittura utilizzare seconde case di proprietà, altri saranno tentati dall'idea di trasferirsi in località che prima frequentavano solo per le vacanze. Ma stiamo parlando statisticamente di quote ridotte. La verità è che la difficoltà di avere la stanza in più riporta la palla ai manager «rivoluzionari» che sono chiamati nel tempo che passa dall'emergenza al post-vaccino a risolvere il rebus. I bilanci aziendali non possono caricarsi il costo di una postazione da coworking per tutti e quindi si dovrà ricorrere a una mappatura straordinaria del capitale umano presente in azienda. Un'operazione «censimento» senza precedenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

045688

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

CORRIERE DELLA SERA

Quotidiano

Data 20-11-2020
Pagina 39
Foglio 2 / 2

Più larga è la dimensione delle aziende più netta è la propensione ad utilizzare il remoto nei prossimi anni

Prima del virus la legge sul lavoro agile non è stata considerata una leva da utilizzare contro la burocrazia interna

Si dovrà ricorrere a una mappatura del capitale umano presente in azienda, un'operazione «censimento»

Il mondo del lavoro in Italia è cambiato dopo il lockdown quando la quota di aziende che ha adottato lo smartworking è passata dal 15 al 77%

045688

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.