

L'INCHIESTA

No allo smart working Ora spuntano i pentiti

di LAURA DELLA PASQUA

■ Le bollette possono crescere da 145 a 268 euro l'anno. E i problemi non mancano. Per questo cresce la pattuglia dei «pentiti» da smart working. Giuliano Cazzola: «Nel pubblico impiego è stata una finzione, per molti dipendenti statali si è trattato di ferie aggiuntive»

alle pagine 12 e 13



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

► SI PREPARA LA CONTRORIVOLUZIONE

I PENTITI dello smart working

Tra orari allungati e costi maggiorati molti lavoratori vogliono tornare in ufficio. Per la gioia di bar e negozi



di LAURA DELLA PASQUA



■ C'è grande attesa per quello che dirà il neo ministro della Funzione pubblica, Renato Brunetta, sul dibattito tema dello smart working. Materia incandescente, non regolamentata e al centro di numerose polemiche. C'è chi considera l'ufficio una struttura moribonda, chi enfatizza i vantaggi del lavoro agile perché regalerebbe più tempo libero, chi invece lo ritiene un modo per estendere l'orario oltre i limiti contrattuali e chi lo considera un escamotage, soprattutto nella pubblica amministrazione, per imboscarsi. Nello Stato i controlli della produttività sono ancora all'anno zero.

Passato quasi un anno, il popolo dello smart working è diviso tra chi vorrebbe mantenere la flessibilità ma a condizioni diverse e chi invece preferisce l'ufficio. Secondo un'indagine condotta da Rete del lavoro agile, il 95% degli intervistati vorrebbe continuare l'organizzazione agile del lavoro, quindi alter-

nando giorni a casa e altri in ufficio, purché si intervenga su alcune problematiche emerse durante questo anno di sperimentazione, quali il diritto alla disconnessione, la strumentazione e i maggiori oneri economici.

LE BOLLETTE SCOPPIANO

Le bollette sono la cartina tornasole di quanto costa lavorare da casa per il maggior uso delle utenze e di internet. A questo si aggiunge che in tante realtà sono saltati i buoni pasto e gli straordinari sono stati aboliti anche se, mancando il diritto alla disconnessione, l'orario di lavoro talvolta si è prolungato. Spesso con i buoni pasto una famiglia faceva una mega spesa settimanale e con gli straordinari arrotondava di molto la busta paga.

In sostanza si è arrivati al paradosso che per lavorare bisogna pagare. A gennaio 2020, prima delle restrizioni imposte dal Covid, secondo una rilevazione del Dipartimento della funzione pubblica, era in smart working solo l'1% dei lavoratori. Nel giro di poche settimane, le amministrazioni centrali si sono svuotate con l'87% dei dipen-

denti a casa. Il telelavoro ha riguardato l'86% delle amministrazioni monitorate, fino al 94%-100% per gli enti sopra i 10 dipendenti. Nel settore pubblico il lavoro da remoto è stato prolungato dal 31 gennaio al 30 aprile 2021. Quindi anche con il nuovo ministro, per altri due mesi non dovrebbe cambiare nulla. I sindacati, la Cisl in primis, reclama una regolamentazione per evitare le distorsioni dell'orario e dei costi in più che i lavoratori devono sostenere.

È vero che si risparmia sulle spese degli spostamenti, ma facendo un bilancio tra vantaggi e svantaggi lo smart working comincia a pesare sul bilancio familiare. I buoni pasto, ad esempio, valgono circa 160 euro al mese ma sono legati all'orario rigido dell'ufficio e alla pausa pranzo, non al lavoro agile da casa. Altro nodo è quello degli straordinari che lavorando da casa sono difficili da calcolare con il risultato che si passano più ore davanti al pc di quelle regolamentari. Mentre nel privato c'è un forfait, nel pubblico contano le ore effettive. Poi c'è l'indennità di turno che porta nel

portafoglio dello statale circa 200 euro.

Le utenze sono un capitolo amaro. Per lavorare da casa serve una connessione internet illimitata. Questo tipo di abbonamento ha un costo fisso mensile che non dovrebbe andare a carico del bilancio del dipendente. Ci sono poi energia elettrica e riscaldamento. Una giornata lavorativa di 8 ore (ma spesso il capo ufficio chiede una disponibilità maggiore) comporta un aumento dei consumi di luce e gas. Se poi si aggiunge anche la didattica a distanza dei figli, il conto sale.

L'osservatorio di Sostarife.it ha calcolato che lo smart working ha portato un aumento delle spese tra i 145 e i 268 euro l'anno. Un single spende, in media, tra luce e gas (719 euro) e internet (397) circa 1.116 euro l'anno. Nel 2020 ha dovuto tirar fuori 145 euro in più. Un coppia di norma viaggia attorno ai 1.484 euro l'anno ma lavorando da casa, ora deve mettere in conto 194 euro in più. Per una famiglia, il maggior onere sale a 268 euro su complessivi 2.058 euro consueti tra utenze e connessione web.

CONSIGLI DI RISPARMIO

Sulla rete proliferano i consigli per risparmiare e anche le associazioni dei consumatori hanno stilato una sorta di vademecum per far quadrare i bilanci, che va dal posizionare la scrivania vicino alla finestra per risparmiare l'elettricità, all'uso di lampade ad led o alla programmazione della chiusura dello schermo del pc dopo alcuni minuti o mettendolo in modalità di risparmio energetico.

C'è poi la questione della strumentazione. La legge specifica che l'azienda deve fornire al personale in telelavoro, cioè che lavora da casa come se fosse in ufficio con lo stesso orario, la postazione ergonomica. Ma questa tutela non è prevista per chi è in smart working perché l'attività può essere svolta in qualsiasi luogo. Il problema è che non è stato chiarito se coloro che hanno operato da remoto, a causa dell'emergenza,

sono in telelavoro o in smart working.

I sindacati stanno studiando l'ipotesi di proporre un rimborso forfettario delle spese che tenga conto anche dei buoni pasto non usufruiti e degli straordinari persi. Il Covid ha cambiato l'organizzazione del lavoro, accelerando un processo già in atto. Quindi difficilmente si tornerà indietro. Questo impone però che anche gli esercizi commerciali che ruotano attorno agli uffici riorganizzino l'attività.

COLAZIONI E PRANZI

Lo smart working li ha penalizzati. Bar, ristoranti e tavole calde che prima prosperavano grazie agli uffici, ora sono sul lastrico. In condi-

zioni normali il 67% dei lavoratori fa colazione al bar, il 75% pranza in ristoranti o tavole calde e un 80% acquista quotidianamente dolci o approfitta della pausa pasto per fare acquisti nei negozi di abbigliamento. Tutto questo movimento è azzerato da un anno. Da un sondaggio della Confesercenti, è emerso che un'attività su tre registra un calo del fatturato di oltre la metà e il 21% teme la chiusura. L'87% sta valutando di ridurre definitivamente i dipendenti. Gli uffici dovrebbero tornare a riempirsi per maggio, ma è una data scritta sulla carta che deve fare i conti con l'andamento della pandemia. E comunque non sarà più come prima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL MERCATO DEGLI IMMOBILIARI

Scrivanie in condivisione Così sparisce il posto fisso

■ Il futuro del lavoro agile è il co-working, ovvero gli uffici condivisi. A Milano ci sono già 120 strutture operative, più del doppio di Roma, mentre a Torino sono una trentina. Talent Garden, una delle società più note a livello nazionale, rivela che il 90% delle postazioni sono state già prenotate per i prossimi mesi. Il futuro dello smart working è in grandi spazi suddivisi e affittati dalle aziende che così risparmiano sui costi di gestione dei grandi uffici e possono favorire una rotazione tra i dipendenti. Il vantaggio per i lavoratori è avere una postazione vicina, non dover recarsi in ufficio e non svolgere l'attività in casa. Le strutture mettono a disposizione scrivanie, utenze, la reception, le pulizie, il condizionamento degli ambienti e internet. Una postazione in media costa 250 euro al mese ma può essere divisa da più dipendenti o collaboratori, oppure 25 euro al giorno; una sala riunioni 30 euro l'ora. Non più affitti stellari in zone strategiche delle città ma aree industriali dismesse che si stanno riconvertendo.

Il Covid sta ridisegnando il mercato degli immobili destinati a uffici. Alle porte di Milano c'è il Bozzato hub coworking di Cesano Boscone, un edificio che ospitava una banca e in pochi mesi è diventato un punto di riferimento per tanti freelance e smart worker. È un open space coperto da tami con fibra, con postazioni, scrivanie private e uffici in affitto per start-up e professionisti. Un'occasione per fare networking senza dover andare a Milano centro né dovere investire capitali in immobili.

Secondo Alessandro Adamo, capo della sezione office del gruppo milanese Lombardini22, colosso dell'interior design, l'ufficio non è morto: «Il luogo fisico è determinante per lo scambio relazionale», osserva, «per creare il senso di appartenenza a un brand. Le grosse società hanno bisogno di un luogo fisico dove far incontrare le persone, magari pieno di nuove tecnologie. Non credo che si continuerà a lavorare in modo smart così spinto. E poi la sede ha un valore iconico per un'azienda».

L.D.P.

LE RICHIESTE SINDACALI

Buoni pasto, sicurezza e sedie ergonomiche

■ A un certo punto è spuntata pure la tassa sullo smart working. L'idea della Deutsche Bank prevedeva un'imposta del 5% a chi lavora da casa, che risparmia su spese come viaggi, pranzi, vestiti, e gode di vantaggi come la comodità e la flessibilità del lavoro. Il gettito servirebbe ad aiutare i più colpiti dalla crisi. Applicata all'Italia, porterebbe circa 4 miliardi. Immediata l'alzata di scudi da parte dei sindacati: lo smart working diventerebbe un privilegio al punto che i lavoratori dovrebbero pagare per usufruirne. Se si è arrivati a questa proposta bizzarra è perché il settore è ancora poco regolamentato e in questo anno di pandemia non si sono fatti passi avanti.

Luigi Sbarra, prossimo segretario generale della Cisl, riferisce di aver già chiesto al neo ministro del Lavoro, Andrea Orlando, «di riportare il lavoro agile dentro il perimetro della contrattazione. Serve un accordo-quadro tra governo, sindacato e imprese per stabilire saldi affidamenti da attuare nei luoghi di lavoro con accordi individuali e collettivi». Nessuno nega che il lavoro agile «rappresenta una grande opportunità per aumentare produttività, sostenibilità sociale e ambientale e l'inclusione nel mercato del lavoro. Ma quello che abbiamo sperimentato in questo anno non è smart-working». Mancano, secondo Sbarra, «la definizione dei target, dei criteri di valutazione e misurazione delle performance, la valorizzazione dell'autonomia del lavoratore. E la soluzione non può essere una legge indifferenziata. Sia nei comparti privati sia nelle pubbliche amministrazioni, la nuova organizzazione del lavoro deve essere ridefinita».

La soluzione, secondo la Cisl, è «un accordo quadro tra governo, sindacato e imprese per stabilire saldi affidamenti da attuare nei luoghi di lavoro con accordi individuali e collettivi». I temi sui quali mettere punti fermi sono quelli trascurati durante la pandemia: la tutela del salario e dell'orario massimo di lavoro, il riconoscimento dei diritti alla privacy e alla disconnessione, il sostegno al diritto alla formazione. Le aziende dovrebbero fornire i dispositivi e garantire l'applicazione della disciplina su salute e sicurezza». È fondamentale, per il sindacato, l'adesione volontaria.

L.D.P.

Perché sì

L'INTERVISTA **LEONARDO BECCHETTI**

«Avremo meno stress e più tempo per noi»

Il docente: «Perdere ore in automobile per raggiungere la sede aziendale è un modo primitivo per organizzare la produttività»

■ «È una grande occasione. Lo smart working regala tempo e aiuta a conciliare il lavoro con la vita di relazione. Un paio di giorni in ufficio e il resto da remoto, o viceversa, è un bene per le famiglie». Leonardo Becchetti, professore di economia politica all'Università di Tor Vergata a Roma, è favorevole al lavoro a distanza «ben gestito». «Penso che passare 50 minuti in auto per raggiungere l'ufficio è un modo primitivo di organizzare il lavoro».



VANTAGGI Leonardo Becchetti

Più vantaggi o svantaggi?
«Decisamente più vantaggi, a patto di evitare il cosiddetto effetto caverna, l'isolamento a casa o l'allungamento dell'orario. Siamo più ricchi di tempo. Già prima della pandemia sostenevo che bisogna diventare manager del nostro tempo, poter decidere come ripartire nella giornata il lavoro con il tempo libero dedicato alle relazioni e la formazione. Meno tempo perso, meno stress».

Eppure sono aumentate le separazioni: lavorare in casa non giova alla coppia.

«Dipende dalla coppia. Tante persone che prima del Covid si vedevano solo nel fine settimana ora possono stare insieme più a lungo».

Dopo la pandemia, cambierà il lavoro in ufficio?

«Sì. L'effetto angosciante di stare sempre in casa verrà meno e si potrà decidere quanti giorni operare da remoto e quanti invece andare in ufficio. Alcune aziende stanno pensando a come applicare

questa formula anche quando non ci sarà più il rischio del contagio. È una soluzione che fa risparmiare sui costi aziendali. A cominciare dall'affitto di grandi sedi».

Gran parte delle famiglie non vive in appartamenti sufficientemente ampi da creare postazioni lavorative. Non si rischia di mescolare vita privata e vita professionale?

«Servono accordi sindacali sul lavoro agile. Bisogna regolamentare i buoni pasto e gli straordinari, stabilire un limite di orario e il rimborso delle spese, ora a carico del lavoratore, per utenze e internet».

E i fannulloni?
«Controllare la produttività non è difficile. Le aziende private lo fanno e si può fare nella

pubblica amministrazione, basta volerlo».

Per molte donne è aumentato il lavoro casalingo.

«Serve un cambio di mentalità. Non si può pensare che se la donna lavora in casa, per il solo fatto che non va in ufficio, deve rinunciare alla colf o alla baby sitter».

Resta il fatto che le case non sono state concepite per trasformarsi in uffici.

«Nelle città business si stanno diffondendo spazi di co-working, con postazioni per chi non ha spazio sufficiente a casa. Queste strutture dovrebbero sorgere in ogni quartiere, raggiungibili a piedi».

L'attività universitaria da remoto è fattibile?

«Per le lezioni, la presenza è fondamentale e insostituibile. Per convegni e seminari, lo streaming ha aumentato la produttività. Al termine di questa intervista ho un collegamento con Londra e poi una riunione in webcam con colleghi a Milano. Tutto in una giornata. Le riunioni sulle piattaforme sopprimono i tempi degli spostamenti ed è più facile mettere tutti d'accordo».

Lavorare in presenza spesso origina nuove idee. La webcam è meno inclusiva, non trova?

«Dipende da ognuno. L'incontro fisico rinforza la relazione, ma se si è bravi si possono gestire bene anche i rapporti online, dipende dalla nostra capacità di comunicare».

L.D.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Perché no

L'INTERVISTA **GIULIANO CAZZOLA**

«Nel pubblico impiego è stata una finzione»

Il giuslavorista: «Finora ci siamo affidati all'arte di arrangiarsi. E per molti la pandemia è stato un periodo di ferie aggiuntive»

■ «Attenti a non entusiasmarci troppo: lo smart working può contenere trappole per il lavoratore. Durante il lockdown è stato semplicemente un lavoro da casa affidato all'arte di arrangiarsi. Le bollette sono lievitare per il maggior uso di elettricità e gas. Nel pubblico impiego è stata una finzione, senza un monitoraggio di quanti hanno lavorato da remoto e della loro produttività. È stato quasi un periodo di ferie supplementare». Giuliano Cazzola, giuslavorista e ex sindacalista, è spietato.

Cosa non ha funzionato nello smart working?

«È stato un "lavoro da casa" improvvisato. La regolamentazione dello smart working risente di un difetto originale: è vista con sospetto dai sindacati e inzeppata di vincoli che scoraggiano le aziende a farvi ricorso nella normalità. Quando è reso necessario, aziende e pubblica amministrazione erano impreparate».

C'è un futuro per il lavoro agile?

«Presenta vantaggi negli spostamenti e risparmi nei costi fissi aziendali, come riscaldamento, aria condizionata, illuminazione. Può convenire anche ai lavoratori. Ma attenzione: sarebbe sbagliato farne la caratteristica del nuovo lavoro femminile con il pretesto che così le donne sono in grado di assolvere alle incombenze casalinghe. Quelle che hanno fatto questa esperienza - soprattutto quando i figli erano



TRAPPOLE Giuliano Cazzola

confinati in casa da scuola - hanno avuto dei problemi. E chi lavora da remoto ha spese maggiori. Non vorrei che per lavorare si dovesse pagare».

Può funzionare nella pubblica amministrazione?

«In teoria sì. Credo però che in generale le esperienze fatte durante la pandemia siano state in prevalenza propagandistiche. Nella giustizia, ad esempio, solo una piccola parte dell'attività urgente è proseguita; mala rete è inaccessibile dall'esterno e i ritardi si sono dilatati. La scuola è stata affidata alla disponibilità di docenti e dirigenti scolastici. Prima del Covid, ho fatto una esperienza di docenza universitaria a distanza: mi è rimasta la convinzione che la presenza

sia necessaria, specie quando si sostengono gli esami. Eppure l'università si è spinta molto in avanti sull'uso sostitutivo delle tecnologie».

Non c'è il rischio di esporre dati riservati agli hacker?

«È un rischio che corre anche il Pentagono: un effetto collaterale della nostra epoca».

Il sindacato vuole regolamentare l'orario di lavoro massimo, il diritto alla disconnessione e la disciplina su salute e sicurezza, che ne pensa?

«Il sindacato ha un vizio culturale: considera un lavoratore "vero" soltanto quello standard e vorrebbe applicare quel modello anche alle nuove forme di lavoro come collaboratori, rider e quant'altri. Certo lo smart working non può essere fatto alla carlona. Il lavoratore deve poter operare in sicurezza, con autonomia negli orari sia pure in un orario massimo definito. E deve poter mantenere periodicamente un rapporto diretto con l'azienda e i colleghi. Quello alla disconnessione è uno dei nuovi diritti. Comunque il sindacato ha davanti a sé una prateria in cui esercitare il suo ruolo contrattuale».

I buoni pasto che fine fanno?

«Anche questa è materia di negoziato. Ma mi sembra evidente che non hanno più la loro classica funzione, ammesso e non concesso che l'avessero ancora».

L.D.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

