

TEMPI MODERNI

Notiziario delle RSA FISAC BOLOGNA

Lo Smart Working È ARRIVATO! (In parte...)



Talkin' bout a revolution

L'uomo, per sua natura, è quasi sempre restio ai cambiamenti. Probabilmente è un meccanismo di difesa ben tracciato dalla linea evolutiva percorsa, cosa che viene registrata più prosaicamente da vari adagi popolari, per i quali, in buona sostanza, *chi lascia la vecchia via per la nuova sa quel che lascia ma non sa quel che trova*.

Questo concetto si scontra con un principio altrettanto fondamentale per l'evoluzione, e quindi per la sopravvivenza: La variabile.

Che si rubi il concetto alla matematica o alla genetica, l'importanza di modificare o mutare un elemento in una condizione data è centrale tanto quanto il concetto di resistenza ai cambiamenti. E ne costituisce una parte pari in quella sorta di equilibrio instabile della natura che *tutto trasforma*.

La premessa non serve a introdurre le nuove avventure editoriali di questo numero di T.M., ma ci riporta bruscamente ai giorni nostri e a tutto quanto osserviamo e viviamo sulla nostra pelle. Una pelle fortunata e sicuramente meno *stressata* di altre pelli, ma comunque da salvaguardare.

Ormai è evidente che se non si è abili e lungimiranti nell'anticipare i cambiamenti e a prevenirne gli effetti, si finisce col subirli e a volte se ne viene travolti.

Sicuramente la nostra società non si aspettava di trovarsi così impreparata di fronte a un'emergenza sanitaria.

Sicuramente la nostra Azienda non si aspettava di dover ripensare il "Lavoro" in modo così massiccio e antitetico rispetto alle proprie convinzioni e tabù.

Sicuramente le Lavoratrici e i Lavoratori non si aspettavano di dover modificare così profondamente le proprie routine, consuetudini professionali e opportunità.

Sicuramente il Sindacato non si aspettava di dover ripensare pesantemente il proprio ruolo, le proprie risorse e perfino i propri Statuti.

Tutti insieme indubbiamente non eravamo pronti a questa vera e nuova rivoluzione culturale!

Tentativi ed esempi, come leggerete più avanti, ce ne furono tanti negli ultimi decenni. Le analisi delle varie forme di lavoro a distanza si sono raffinate negli anni, e numerose "cavie" si erano già sacrificate alla scienza (anche del profitto), con risultati molto diversi tra loro, ma tutti degni di interesse e considerazione.

Nonostante tutti questi campanelli, abbiamo colpevolmente ignorato lo scatto storico che avanzava. E anche adesso che la prima onda anomala è arrivata ci si divide, tra chi gioisce per il tempo personale ritrovato, tra chi pensa che nella confusione ci si camuffi meglio e tra chi si industria nel vigilare con ogni mezzo su questa confusione.

Chi si affida alla tecnologia che, come un tempo si profetizzava per il Mercato (vedi Capitalismo), dovrebbe trovare le soluzioni ad ogni problema; come fosse un'improvvisata nuova legge della natura. Eppure la Civiltà, che con qualche inciampo e difficoltà nel percorso, ci dovrebbe distinguere dal regno animale, non è altro che una risposta alla legge della natura o della giungla. Spietata e implacabile per natura, appunto!

C'è anche chi si rifiuta di vedere un cambiamento, e resta in attesa che la polvere si posi e tutto torni come se niente sia mai successo.

In tutto questo caos esiste una costante? Una scelta che ci premi e ci riporti ad una condizione di sicurezza o almeno a un ritrovato equilibrio?

Come in passato, come la storia ci dovrebbe insegnare, la costante è la condivisione dei problemi e delle soluzioni. Se capiremo in tempo che non ci sono opportunità o rischi individuali, soluzioni automatiche e indipendenti, padronato vigilante e lavoratori controllati, se (re)agiremo insieme come collettivo con l'unico obiettivo di includere tutti, arriveremo tardi ma arriveremo. E saremo stati all'altezza della piccola o grande rivoluzione.

In attesa di parlare con tutti i colleghi e rilevare le loro esperienze, vediamo com'è la situazione generale sullo Smart Working

Il lavoro agile: nel mondo, in Italia... in Unipol

Tutte le sante mattine feriali, in particolare nelle regioni più popolate, un esercito di persone si svegliavano molto presto e uscivano di casa. Centinaia di migliaia, che abitavano al nord della propria città, si spostavano verso sud, e così chi stava al sud andava al nord, quelli dell'est andavano ad ovest e viceversa, chi stava fuori città si precipitava in centro, mentre un po' di quelli del centro si buttavano fuori città.

I napoletani hanno un termine preciso per tutta questa agitazione un po' irrazionale: *fare l'ammuiuna*. Ma quella dovrebbe essere una tecnica per ingannare il capo e per fargli credere che si sta lavorando, nel nostro caso il lavoro invece è vero.

Certo è che se un alieno, perforando la pesante cappa di smog generata dalle auto, avesse visto questa scena dall'alto del suo disco volante, avrebbe concluso che la Terra è un pianeta abitato da folli. Si potrebbe dargli torto?

Gli americani cominciarono a capire questa insensa-

tezza già nel 1973, quando ci fu la famosa crisi del petrolio. Non c'erano però gli strumenti tecnici per affrontare il problema. Tuttavia non lo dimenticarono e già negli anni novanta il governo USA varava le prime iniziative per incentivare il Telelavoro. Nel 2006, con l'arrivo di Skype, che in Italia colmava i tentativi falliti della nostra Telecom di allora di varare un sistema di videochiamata, cominciarono ad esserci i presupposti per risolvere il problema.

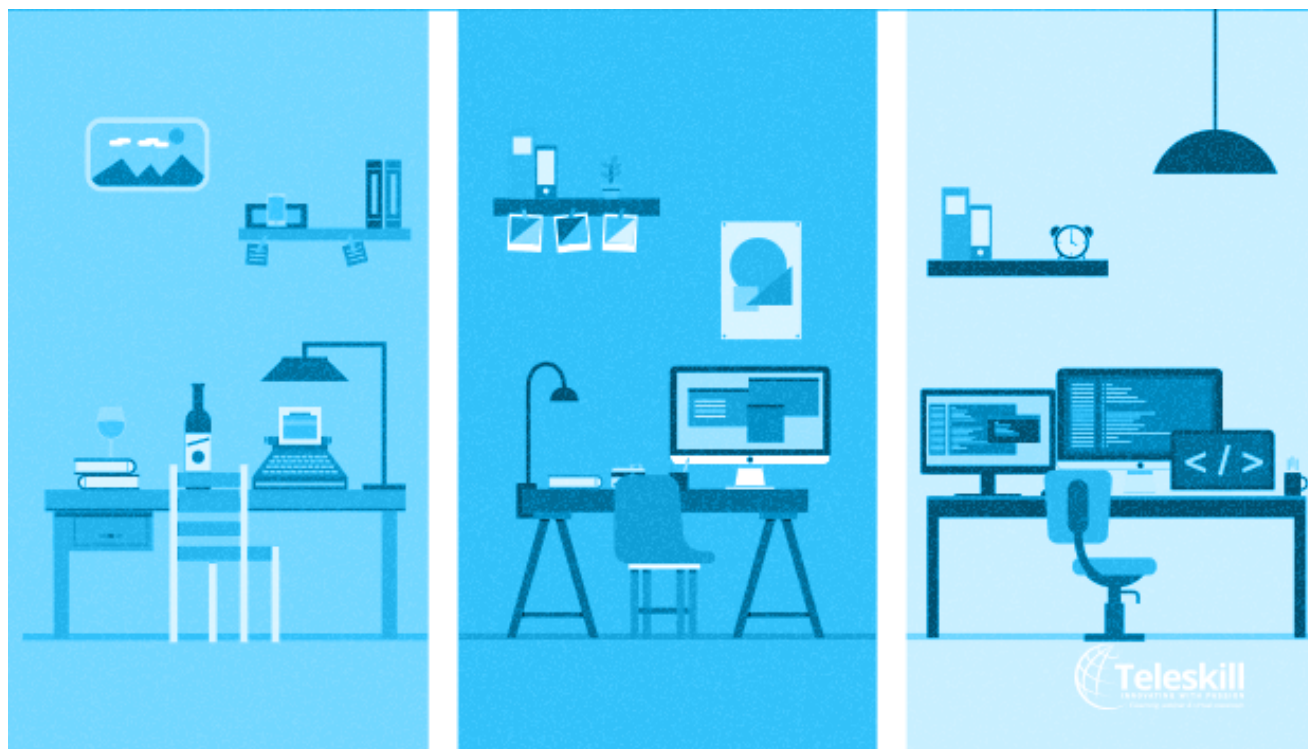
Paradossalmente, dopo un grande entusiasmo per il Telelavoro, gli americani cominciarono a fare marcia indietro. La percezione era che ci fosse un calo della produttività, tuttavia è ipotizzabile che, lavorando in remoto ne fossero solo più evidenti i tempi morti. In moltissime attività negli uffici ci sono momenti in cui per il lavoratore è letteralmente impossibile procedere, per esempio quando per farlo si deve attendere il nullaosta di un superiore. Certo, quando il capo passa negli uffici e vede tutti i suoi riporti seduti

alle loro scrivanie prova un falso senso di dominio della situazione. Non può però sapere nel dettaglio quanti stanno lavorando e quanti stanno semplicemente fissando lo schermo pensando ai casi propri. Questo ha portato a un rallentamento, e forse anche alla diffidenza della nostra azienda ad applicare il Telelavoro, quando anche in Italia furono varate le leggi che lo consentivano.

Poi è arrivato il Covid, con il suo carico di tragedie, e per il mondo del lavoro è stata una vera rivoluzione. Nel giro di poche settimane, nel nostro paese si è passati da 570 mila Smart Worker a 8 milioni di persone che hanno lavorato da casa durante il lockdown; un'esperienza dettata dall'emergenza ma che, secondo un'indagine della CGIL, ha conquistato gli italiani. Il 60% degli intervistati vorrebbe continuare con questa modalità e si sa che anche molti dirigenti sono ora più disponibili a questi nuovi scenari organizzativi.

Purtroppo, la strada da fare per passare dal Telela-





voro, che è stato svolto in questa occasione, a un reale *Smart Working* è ancora lunga. Infatti, anche sulla stampa, sono stati molti i commentatori che hanno insistito perché si utilizzi il termine *Telelavoro* per quanto è avvenuto nel periodo di emergenza Covid, perché ai dipendenti è stato sostanzialmente richiesto di lavorare da casa rispettando i normali orari aziendali e non è invece stata data loro l'autonomia prevista dallo SW.

La speranza è che l'esperienza maturata in questi mesi spinga anche le aziende più scettiche a un salto culturale che sicuramente sarebbe di beneficio per tutti; una speranza che poi potrebbe diventare realtà attraverso la stipula di accordi sindacali che sanciscono l'accesso allo *Smart Working*, per esempio partendo da categorie particolari di lavoratori che ne hanno bisogno per necessità familiari o di salute.

In Unipol, anche per la disponibilità dei lavoratori, è accaduto un vero e proprio miracolo, almeno stando alle posizioni precedenti dell'Azienda, che evidentemente riteneva utopico e infattibile

giungere anche solo al *Telelavoro*, se non passando da una sperimentazione molto limitata, della durata di un anno e poi e poi, non si sapeva cosa sarebbe successo. Invece, eccoci qua con un'azienda in gran parte in *Telelavoro* e, sia pure con qualche disagio, con una transizione che è durata sì e no due settimane. Insomma, quando c'è la buona volontà, si può tutto.

I dipendenti del Gruppo, anche se giustamente angosciati dalla prigionia forzata e dalla pandemia, sono stati in gran maggioranza contenti di poter sperimentare lo *Smart Working* in anticipo sui programmi previsti e hanno spesso risposto alla sfida migliorando le performance che avevano in ufficio (forse anche a causa del fatto che, non dovendo recarsi al lavoro e combattere col traffico mattutino e coi parcheggi, avevano più energia da dedicare all'attività vera e propria).

Proprio per questo, invece, non è stata compresa dai dipendenti la decisione aziendale di intervallare il *Telelavoro* con giornate di ferie o di Fondo emergenziale. Se non altro in alcuni settori che vedevano

finalmente la possibilità di poter recuperare arretrati di lavoro endemici.

Ci sono stati anche episodi che per il Sindacato sono decisamente inaccettabili; come quando si è chiesto ad alcuni colleghi di lavorare anche se l'Azienda li aveva messi obbligatoriamente in ferie, complice la tecnologia, ovviamente, e il più difficile controllo. Un sacrificio che veniva giustificato con commenti del tipo: *visto che l'Azienda vi regala tante ferie è vostro dovere sacrificarne una parte per lavorare ugualmente*.

A parte queste cose, che si spera siano solo comportamenti dettati da una situazione incredibilmente anomala, ciò che sta accadendo, nel bene e nel male, cambia completamente le carte in tavola sul tema del lavoro agile, perché ora sappiamo che lo *Smart Working* e il *Telelavoro* funzionano e in futuro sarà difficile dimostrare il contrario.

Così, la sperimentazione prevista da Unipol, se confrontata con ciò che è già avvenuto, appare ormai inutile e obsoleta. Anche la prudenza aziendale nell'introdurre lo *Smart Working*, per motivi di cultura aziendale e manageriale, è stata oltrepassata dai fatti, in modo travolgente. In pochi giorni si è arrivati molto oltre al punto ove l'Azienda avrebbe osato spingersi forse in un decennio. L'occasione non va sprecata, e quindi, quando la normalità sarà tornata, sarebbe molto opportuno chiedere un nuovo confronto Azienda-Sindacato sul *lavoro de localizzato*, per comprendere l'impatto che esso ha avuto e quali sono le nuove posizioni ed esperienze che le parti hanno maturato sull'argomento.

Nonostante un plauso generale e un accoglimento di queste nuove modalità che, in fin dei conti, hanno in parte salvato il paese dalla paralisi, ci sono ancora delle resistenze nella politica e nel mondo imprenditoriale italiano.

In alcuni casi si è persino insinuato che lo *Smart Working* sia una sorta di grande vacanza collettiva. Con

Lo Smart Working funziona e si può applicare... senza nascondersi dietro un dito.



una frase ritenuta infelice da tutti, recentemente, il sindaco di Milano, Beppe Sala – soprattutto spinto dalla preoccupazione per gli esercizi della ristorazione che nell'immediato sarebbero fortemente penalizzati da un uso massiccio dello SW – ha rivolto ai lavoratori un invito a “chiudere il capitolo Smart Working” e a tornare a “lavorare”. Come se lo SW non fosse lavorare.

Questo è un concetto errato che i nostri colleghi possono sicuramente e decisamente smentire. Il fatto che esso rechi anche dei benefici per il lavoratore non significa affatto che esso non stia dando tutto il contributo richiestogli dall'azienda. Sotto questi commenti negativi, anche contingenti, tuttavia si nascondono alcune visioni arcaiche del mondo del lavoro che sono riassumibili in tre concetti:

- Siamo nati per soffrire e quindi non si lavora se non si soffre;
- La gente lavora solo se viene sorvegliata come in un campo di lavoro nazista, altrimenti dorme;
- Ciò che il datore di lavoro paga è il suo tempo, non il risultato del suo lavoro, quindi il lavoratore deve essere imprigionato e legato alla sedia per il periodo previsto.

Sono anni che le migliori menti della formazione manageriale tentano di sradicare questi concetti dalle menti di chi gestisce il personale, ma con scarso successo. Pur di tentare di mettere argine a pochi individui che magari si approfittano del sistema per lavorare un po' meno degli altri, le aziende preferiscono mettere tutti i loro dipendenti sotto un regime che li svisciva e rende meno produttivi tutti quanti. Trattando come bam-

bini i dipendenti li si rende tali, in un gioco di guardie e ladri in cui “fregare il capo” diventa più gratificante di farlo contento e di “guadagnarsi la stima professionale di tutti”.

In effetti, chi ha sperimentato oggi lo Smart Working ha capito che si tratta di un'attività molto più concentrata di quella che si svolgeva in ufficio. L'attività di ufficio, infatti, è caratterizzata anche da notevoli momenti di dispersione, molti momenti in cui il rapporto interpersonale prevale sulla attività lavorativa; momenti importanti per creare coesione fra i colleghi ma che sicuramente si allontanano la focus dell'attività.

Lavorando in casa tutto è molto più condensato, non ci sono pause se non quelle che il dipendente concede a se stesso, se può; anche le riunioni sono molto più fi-

nalizzate e meno disperse. Quindi, se per certi aspetti il lavorare a casa può alleviare molta fatica, per esempio quella degli spostamenti quotidiani, per altri versi, invece, può risultare anche più faticosa.

Ovviamente, giungere allo Smart Working vero e proprio richiede un grosso salto di qualità e cioè che tutti i dipendenti siano considerati degli adulti maturi e in grado di assumersi la responsabilità del proprio lavoro.

Una rivoluzione che pare essere stata almeno un po' compresa dai responsabili della Regione Emilia Romagna e del Comune di Bologna, che pur dichiarando che non è possibile tenere per sempre a casa tutti i lavoratori come è avvenuto durante l'emergenza, hanno avviato in questi giorni con i sindacati una trattativa allo scopo di estendere note-

volmente questa nuova modalità di lavoro ai propri dipendenti.

Come dicevamo, però, anche nel mondo manageriale c'è chi ci crede. In un'intervista al *Corriere di Bologna*, Katia Gruppioni, manager della Sira Ggroup di Rastignano, dichiara: *È stato come spalancare una finestra che era già semiaperta e accorgersi che l'aria che entrava era buona. Scommetto che il 70% delle imprese, soprattutto le più strutturate proseguirà con questa modalità di lavoro anche ad emergenza finita. Numeri chiari si avranno solo in autunno, quando lo Smart Working non sarà più una forzatura ma una scelta; la sensazione è che sarà molto difficile rinunciare completamente ai tanti benefici acquisiti e su cui prima del Covid molti, soprattutto gli uomini, erano riottosi. Molte delle imprese femminili tra i nostri associati utilizzavano lo Smart Working anche prima. La verità è però*

che quando non c'è la necessità non si trovano nemmeno le soluzioni. Il lockdown ha aguzzato l'ingegno e la creatività e di punto in bianco abbiamo capito che certe scelte permettono di risparmiare tempo e risorse e di migliorare dal punto di vista organizzativo la nostra qualità della vita.

Nei servizi sono tantissime le figure che possono lavorare, mantenendo la stessa efficienza, da remoto. Anche se siamo italiani, non è il toccarsi che fa la differenza. La presenza e il guardarsi negli occhi possono essere garantiti anche dai sistemi di videoconferenza.

E questo vale anche, soprattutto, per le figure apicali che hanno il polso della situazione e l'autonomia per prendere decisioni e gestire l'alternanza: ponderare quando la presenza è veramente necessaria, ottimizzando e riducendo sprechi e tempi morti.

C'è chi dice che l'ambiente di lavoro aiuti a restare sul pezzo e che il contesto familiare sia più dispersivo. Chi sostiene il contrario. Io credo che, anche se è innegabile che le donne siano multitasking e in grado di muoversi su più tavoli contemporaneamente, lo Smart Working sia utile soprattutto se alternato all'interno della coppia; solo se il carico di lavoro di cura viene distribuito equamente la qualità della vita otterrà un vantaggio.

Infatti, con un'ottica giustamente al femminile, su MF, Mariangela Mianiti scrive: *I mesi di clausura hanno dimostrato che le cose, nella realtà, sono molto diverse e che il lavoro da casa rappresenta una fatica in più, non in meno, soprattutto per le donne che continuano ad avere sulle spalle il maggior carico del lavoro di cura. ... Molte ne sono così consapevoli che un gruppo di madri e lavoratrici tedesche circa un mese fa ha organizzato una class action emettendo una fattura di € 8000 allo Stato, come richiesta di compenso*



Non confondiamo lo Smart Working con il Telelavoro, ma entrambi sono strumenti di cui abbiamo bisogno.

per il lavoro supplementare svolto durante la chiusura delle scuole. ... A Zurigo, il tribunale federale ha dato ragione a un'impiegata che aveva chiesto al datore di lavoro, senza successo, di contribuire all'affitto della propria abitazione che aveva dovuto in parte destinare a ufficio. ...

Molte sono state le valutazioni sulla situazione eccezionale ancora in corso.

Su *Il giorno* è stato intervistato Mariano Corso, responsabile scientifico dell'osservatorio del Politecnico sullo Smart Working. Lo scienziato ha dichiarato: *Questa fase di emergenza sanitaria è stata una sorta di stress test, per chi aveva già adottato forme di lavoro agile ma lo utilizzava in forma limitata. Chi era tecnologicamente preparato e aveva formato il personale ha potuto verificare che non c'è un calo di produttività: abbiamo raccolto testimonianze in particolare a Milano e in Lombardia di imprese soddisfatte. lo scenario cambia, invece, per chi è arrivato impreparato. Tutte le aziende che avevano resistenze si sono rese conto di quanto un modello digitale aumenti la resilienza di un paese e le sue capacità di reagire alle emergenze.*

Smart Working non significa operare necessariamente da casa, bensì per obiettivi, in modo flessibile e fuori sede. Il furbetto del cartellino non lo chiede. Diverso il caso del Over Working (troppo lavoro): è un pericolo che deriva dall'era digitale in cui viviamo, dalla connessione costante con lo smartphone. ... Il vero rischio è avere lavoratori sempre connessi e considerare il loro lavoro solo a partire da quando timbrano il cartellino.

Per lungo tempo anche il Sindacato è stato sostanzialmente avverso al Telelavoro, e questo perché negli anni cinquanta nel nostro paese si è effettuata una grande esperienza di lavoro a casa, in particolare nel settore manifatturiero che, se da una parte ha sostenuto il decollo industriale del paese, dall'altra causava un notevole sfruttamento dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici.

Chi ha paura del Telelavoro deve però capire che la tecnologia glie lo aveva già infilato sotto la porta di casa. Senza che nessuno lo registrasse, i lavoratori si sono trovati a rispondere a una pletera di telefonate e di messaggi fuori dell'orario di lavoro, quando non addirittura a mettersi al computer di casa per aprire la mail aziendale. Se ci pensiamo, inoltre, molto del lavoro che oggi si svolge negli uffici consiste nel gestire gli stessi strumenti che servono allo Smart Working

e quindi: se uno deve trascorrere la propria giornata ad evadere email, che differenza fa il luogo dove lo si fa?

Inoltre i sistemi di controllo che si applicano nel lavoro da remoto, sono già da tempo utilizzati anche all'interno delle aziende. Il rischio, non corso ma reale, per i lavoratori, è stato ed è di vivere tutti gli effetti negativi dello SW, senza goderne i benefici. E questo vale un poco anche per le aziende, che lasciando accadere tutto questo senza un controllo, vengono private della possibilità di effettuare una seria valutazione delle economie di scala, soprattutto nel settore logistico, che lo SW consente.

Su *MF*, Sebastiano Fadda scrive: *Purtroppo continua a permanere l'equivoco che la forzata delocalizzazione presso la propria abitazione delle mansioni lavorative individuali precedentemente svolte negli uffici aziendali o statali si configuri come Smart Working. Le misure di sospensione delle attività lavorative in presenza hanno costretto a trasferire a domicilio tutto quel che si poteva utilizzando computer e Skype, e di questo trasferimento si sono fatte diverse valutazioni comparative di vantaggi e svantaggi che qui non è il caso di ripetere.*

Lo Smart Working richiede una grande capacità del Management di adottare tecnologie innovative e grandi capacità di incorporarle in una ristrutturazione tecnologica e organizzativa dell'azienda o dell'ufficio, in tale senso, piuttosto che rapporti gerarchici di natura statica sono richieste nuove forme di leadership e di controllo dell'impegno e della produttività del personale. È chiaro come tutto ciò presupponga una rivoluzione culturale e uno sviluppo di competenze da parte del management che va ben oltre l'acquisizione di carattere informatico.

Lo Smart Working è ben altro che il Telelavoro. La ristrutturazione non avverrà per inerzia: richiede da un lato grande studio e grande capacità di pianificazione del Management e dall'altro lato grande possesso di skill appropriate da parte dei lavoratori unitamente a un'adeguata armatura informatica del territorio.

Ma forse non è così difficile, perché Domenico De Masi parlando di una

ricerca su *Il Fatto Quotidiano* scrive: La maggioranza degli intervistati ha dichiarato che, con lo Smart Working il lavoro è stato meglio organizzato, gli obiettivi più definiti, la produttività in nessun caso peggiorata e nel 41% dei casi migliorata. Il 93% dei dipendenti pubblici vorrebbe continuare in Smart Working almeno parziale.

Un articolo su *Il sole 24 ore* recita: *Quella che ora stiamo vivendo è una sperimentazione su larga scala di una specie particolare di Smart Working costruito all'insegna dell'urgenza e del fai da te. Un lato della medaglia è la coercizione: si tratta di una situazione forzata imposta dalla pandemia del coronavirus che costringe le persone, volenti o nolenti, a essere casalinghe per forza. Vale a dire che il modello emergente di Smart Working non costituisce il risultato di*

un processo di partecipazione, ma di uno stato di necessità. In altre parole, a guidare il cambiamento sono i bisogni di sopravvivenza e sicurezza piuttosto che quelli di appartenenza sociale, benessere e autorealizzazione. Inoltre un processo di innovazione così rapido può sì generare benefici, ma anche creare disorientamento: se lavorare da casa può costituire un vantaggio, può anche indebolire le identità lavorative faticosamente raggiunte e mettere in discussione i modelli di convivenza sociali e familiari.

La sperimentazione dello Smart Working su larga scala che stiamo vivendo ha una funzione importante di scongelamento delle mentalità e delle abitudini esistenti. Lo scongelamento tuttavia non basta per realizzare una trasformazione organizzativa duratura nel tempo. Per poter agire in questo senso bisogna tenere conto che l'espressione Smart Working sottende una modalità emergente di organizzazione del lavoro fondata sulla responsabilizzazione delle persone e dei gruppi, su processi di Open leadership, sull'engagement e sulla collaborazione. È vero, lo Smart Working è reso possibile, in primo luogo, dalle opportunità offerte dall'ITC. Tuttavia, per arrivare a forme di organizzazioni più

democratiche, bisogna porre al centro le persone, valorizzando il loro potenziale di autonomia e di sviluppo. Bisogna poi tenere conto dei bisogni relativi agli aspetti distintivi e ai vincoli del contesto professionale e aziendale. È chiaro che è possibile innovare solo se si abbraccia una cultura dinamica fondata sulla collaborazione sulla fiducia e il senso di scopo.

Non sono mancate le strumentalizzazioni. Lo Smart Working per le aziende è anche un risparmio. Lo sanno bene i lavoratori di Lottomatica che recentemente hanno iniziato a organizzare sit-in e mobilitazioni di protesta davanti alla loro sede di Palermo.

Il motivo di questa agitazione sindacale è che sembra che quell'azienda sia addirittura intenzionata a chiudere quella loro sede, per tenere i lavoratori perennemente in Telelavoro. Non v'è dubbio che effettivamente il lavoro da casa potrebbe essere anche la soluzione in casi in cui le aziende vogliono chiudere sedi periferiche, senza però costringere i colleghi a trasferirsi in città lontane dai loro affetti. Questi, tuttavia non sono problemi inerenti allo SW, ma sono vertenze di tutela del posto di lavoro che devono trovare composizioni nel confronto tra aziende e Sindacato, anche perché quei lavoratori, più che altro, temono la chiusura del proprio centro produttivo, visto che in quella realtà i dipendenti che non avevano possibilità di connettersi da casa sono stati posti in cassa integrazione.

Ma il motivo di questa agitazione dei palermitani è anche che non tutti i lavoratori hanno, nelle loro abitazioni, lo spazio adeguato per svolgere queste attività.





La tentazione di tornare alle vecchie abitudini sarà forte, invece dovrà essere fatto tesoro di questa esperienza.

Un lavoratore dichiara: *in questo momento ho il computer in salotto, in un ambiente condiviso. Non posso negare ai miei figli uno spazio per vedere la TV.*

Una lavoratrice racconta: *Mio marito lavora per Almaviva ed è a sua volta in Smart Working. Lavoriamo entrambi nel salotto con le sedie prese in soggiorno (come supporto per il computer). Non va bene*

Cosa che a molti non è sfuggita, tanto che, con una fuga decisamente in avanti, il famoso architetto Massimiliano Fuksas ha sentenziato: *Bisogna immaginare per il futuro strutture abitative che abbiano un piano dedicato allo Smart Working dei diversi abitanti.*

Comunque il mondo va

vanti.

Serena Sorrentino, della CGIL, ha dichiarato al quotidiano *La Stampa*: *Una quota di lavoro agile va garantito anche in futuro, non come strumento emergenziale, ma come una possibilità per i cittadini. Questo non vuol dire solo stare a casa, ma organizzare l'impiego rendendolo compatibile con i propri tempi di vita. Può essere un utile strumento di conciliazione e di flessibilità in grado di aumentare la partecipazione al lavoro influenzando positivamente sulla produttività. Si tratta di un segno di civiltà, non di un abuso.*

Infatti, c'è un serio rischio che l'Azienda si stanchi presto dell'idea dello Smart Working. Sergio Lucano, su *Italia oggi*, scrive: *L'industria della consu-*

lenza ha la memoria corta e spera che ce l'abbiano altrettanto con corta i suoi clienti, per propinare ogni cinque anni un diverso modello di sviluppo. E, intanto che i malcapitati lo implementano, fatturare consigli su "come si fa".

In Unipol, che è tradizionalmente lenta a inserire le novità, c'è il rischio, a volte accaduto, che si inizi a lavorare su un concetto quando le intelligenze manageriali mondiali stanno già puntando il dito da un'altra parte. Tuttavia lo Smart Working non può e non deve essere trattato alla stregua di queste mode, perché risponde a precise esigenze delle persone e ad una ridefinizione del modello sociale che potrebbe aiutare a risolvere molti grandi problemi delle società industriali, a partire da quello dell'inquinamento dell'aria.

Ormai, comunque, si co-

mincia a parlare di rientro, ma la nostra azienda è molto prudente in questa fase, anche perché protocolli proposti dal governo per riaccogliere i lavoratori sono impegnativi. Innanzitutto, la fase di sanificazione che deve essere svolta con regolarità giornaliera, oltre a essere impegnativa, è sicuramente anche costosa. E poi vi sono le difficoltà inerenti al comportamento virtuoso dei dipendenti stessi, per esempio l'uso delle mascherine per tutti coloro che coabitano in ufficio con altri colleghi. Un uso che protratto sulle 8 ore potrebbe diventare effettivamente faticoso, così, mano a mano che passano le ore e si ritrova la familiarità coi colleghi, le mascherine potrebbero restare abbandonate sulle scrivanie.

Inoltre, i protocolli

governativi ancora oggi tendono a privilegiare le fasi di Smart Working piuttosto che il rientro effettivo in azienda, qualora esso non sia assolutamente indispensabile; in un'azienda come la nostra, effettivamente, la quantità di lavoro che si può agevolmente svolgere in Smart Working è grandissima.

Si richiede altresì l'accesso dei dipendenti in orari scaglionati, un altro elemento totalmente innovativo che l'azienda non ha mai voluto inserire prima d'ora.

Molto improbabile sembra anche il ritorno all'utilizzo delle mense aziendali a breve termine, se non con delle procedure di numero chiuso che renderebbero l'utilizzo in tempi rapidi quasi impossibile.

Un lavoro enorme che, come dicevamo, passa anche per la creazione di una grande consapevolezza e adesione del personale alle norme previste, perché gran parte della sicurezza passa dai comportamenti virtuosi dei singoli.

Per questo, e i tanti altri motivi che abbiamo illustrato, non possiamo perdere questa occasione di fare del Telelavoro e dello Smart Working un elemento di profondo rinnovamento del rapporto azienda-lavoratore. Per ottenere dipendenti con sempre meno problemi di conciliazione vita-lavoro e sempre più sereni nell'affrontare le loro giornate di attività professionale, con orgoglio e soddisfazione.

Di certo c'è anche il problema che il lavoro agile deve essere più pianificato e razionalizzato molto bene, perché il ricorso frequente all'improvvisazione diventa una strada meno percorribile. Insomma, i capi devono essere più preparati a questa modalità di lavoro. Uno sforzo che produrrà, tuttavia, dipendenti e manager molto più consapevoli del valore tempo e della reale efficacia delle loro attività.

Nessuno richiede, dunque, di restare per sempre a casa a lavorare. Non è auspicabile, né produttivo. Tuttavia l'idea che lo SW consista in un'unica giornata di lavoro a casa a settimana, oggi sembra senza senso.

Le situazioni e le attività, invece, andranno soppesate adeguatamente e attentamente, per poter decidere là dove applicare il Telelavoro, anche in modo massiccio se necessario al lavoratore, e dove si può realmente entrare in un regime di Smart Working, lasciando ai singoli e al naturale procedere delle attività di decidere se si può restare a casa o se è necessario andare in una sede aziendale o l'altra.

In breve tempo, questo consentirà anche di ridefinire il layout aziendale, riducendo di molto gli spazi destinati agli uffici dei singoli ed aumentando un poco gli spazi cogestiti e le sale riunioni. Secondo gli esperti, a regime, potrebbe anche esserci un risparmio del 30% sulle spese di gestione.



Ma l'Azienda non deve fare questo salto solo per se stessa, o per far contenti i suoi dipendenti (due cose che a nostro avviso spesso coincidono). Lo deve fare in ottica di responsabilità sociale, per dare un contributo a un rinnovamento che potrebbe essere molto importante per gli anni a venire.

Lasciamo a Cal Newport, che insegna informatica alla Georgetown University di Washington, il compito di ipotizzare un pochino ciò che potrebbe avvenire:

... Un futuro in cui gli impiegati si godono l'isolamento, mentre gli altri lavoratori fanno i pendolari e lavorano in luoghi affollati, avrebbe qualcosa di distopico. ... Ci saranno sempre persone per cui l'isolamento non è affatto un lusso: molti preferiranno sempre lavorare in ufficio.

Uno dei futuri possibili è quello in cui la percentuale dei lavoratori che passa la metà o più del tempo a lavorare da casa aumenterà no-

tevolmente nei prossimi anni, forse dal 3 al 20 al 30%. Ci sarà molto lavoro da remoto ma anche molto lavoro in ufficio.

In questo futuro, le innovazioni per la gestione dei flussi e dei carichi di lavoro si potranno integrare meglio, senza bisogno di ricorrere continuamente a messaggi di posta elettronica o a videoconferenze.

Le aziende conserveranno le loro sedi, che saranno più piccole e si ricorrerà di più allo scambio di scrivanie e meno agli uffici permanenti e preassegnati.

Alcuni piccoli centri urbani vedranno aumentare i loro abitanti (nel nostro paese ci sono moltissimi bellissimi paesi praticamente abbandonati che non vedono l'ora di veder ritornare la gente che li ha abbandonati), in alcune grandi città caleranno i prezzi degli immobili. ... Probabilmente far lavorare alcuni da remoto significherà far lavorare meglio tutti.



A CURA DELLE RSA FISAC- CGIL

RSA UnipolSai Bologna

Via Stalingrado 45
0515077362 - 0515077340
0515077359
fisacunipolsaibologna@unipolsai.it

RSA UniSalute

Via Larga
0516386154
cgil@unisalute.it

RSA Linear

Via Larga
05163788116
cgil@linear.it

Fisac Gruppo Unipol

fisacgruppo@unipolsai.it
<http://www.fisac-cgil.it/category/assicurazioni/unipol-sai>

Fisac Territoriale Bologna
www.fisacbologna.org

In redazione per questo numero:

Valentina Marino, Andrea Cadoni, Andrea Quercioli, Giorgio Sangiorgi

