

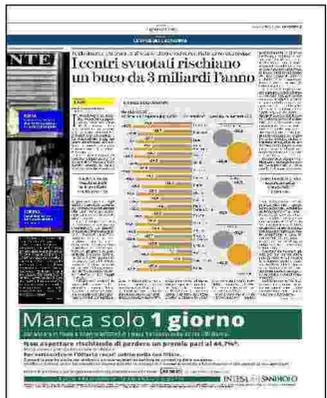
L'INCHIESTA: I SINDACATI CHIEDONO REGOLE CERTE PER TRASFORMARE IL PERICOLO IN OPPORTUNITÀ

L'effetto **smart** working brucia 250 milioni al mese

Autostrade, i fondi esteri contro il governo: l'accordo di nuovo in bilico

L'Italia è rimasta travolta dalla "rivoluzione **smart** working": l'ufficio a casa fa crollare i consumi. Pesanti le ricadute su ristoranti e pubblici esercizi che perdono 250 milioni al mese. I nuovi modelli di vita azzerano anche viaggi d'affari e turismo. Fondi esteri contro il governo: di nuovo in bilico l'accordo su Autostrade. **BARBERA, BOTTERO,**

DE STEFANI E LUISE - PP. 2-3 E 17



Rivoluzione **smart** working

L'Italia travolta dal lavoro

“Troppe le ore davanti al pc”

L'85% vuole continuare a distanza, ma preoccupano i carichi eccessivi
L'allarme dei sociologi: le videochiamate hanno invaso la vita privata

«Dallo **smart** working non si torna indietro». La ricerca che certifica la svolta ha la firma dell'Università degli Studi di Milano e suona un campanello d'allarme per imprese, dipendenti e soprattutto per chi vive di commercio. Dopo i picchi del «lockdown» il numero di italiani che continua a lavorare lontano dall'ufficio si sta stabilizzando: secondo l'ultima fotografia del ministero del Lavoro erano 1,8 milioni, otto volte in più rispetto all'inizio della pandemia. Ma la cifra potrebbe essere molto più alta perché le aziende non hanno l'obbligo di comunicarlo. La rivoluzione stravolge i diritti e la giurisprudenza: assieme alla pubblica amministrazione e alle ditte private, ora si stanno attrezzando anche le industrie.

«Servono regole» incalzano i sindacati. Perché i pericoli, in questo momento sono molti, nonostante i vantaggi: secondo uno studio condotto dall'ateneo milanese con la società di consulenza Variazioni l'85% dei lavoratori vorrebbe proseguire a distanza anche dopo la fine dell'emergenza, il 43% sostiene di aver vissuto questa fase di transizione «senza problemi», il 40% si dichiara favorevole «nonostante le difficoltà di gestione».

«Però il tempo di lavoro è esploso» spiega Sonia Bartolini, sociologa dell'Università di Torino. «Lo **smart** working può aumentare il benessere e la produttività perché aiuta a conciliare meglio le tempistiche. Quello che è successo da noi, però, ha fatto sì che fosse parecchio

problematico, perché ha coinciso con la didattica online e le scuole chiuse. Non eravamo preparati». Bartolini, che sta approfondendo il tema, denuncia un «effetto perverso: le ore di lavoro sono aumentate e non c'è stato un bilanciamento». È mancata quella che gli studiosi chiamano «interazione informale», i momenti in cui, lontani dalle sale riunioni, vengono prese decisioni, anche minime. «Sono stati sostituiti da una serie di videochiamate, che hanno invaso la vita privata».

Nella fase acuta della pandemia, dice la Fondazione Di Vittorio, lo **smart** working avrebbe toccato punte di 8 milioni di italiani coinvolti. «E non ci sono state le pause che aiutano a rigenerarsi – ragiona la docente –. Le ricerche effettuate in altri Paesi ci spiegano che il lavoro a distanza accelera la risoluzione di un singolo compito ma se non si prendono precauzioni può diminuire la produttività». Il governo sta lavorando a un piano per correre ai ripari, e nei prossimi giorni la ministra Nunzia Catalfo incontrerà le parti sociali. «Bisogna proteggere i lavoratori da un uso improprio – dice –. È importante incoraggiare il diritto alla disconnessione e verificare che non diventi un ulteriore carico per le donne».

Le grandi aziende decise a non abbandonare il sentiero tracciato nei giorni dell'incubo virus si stanno attrezzando. «Alcuni gruppi hanno dichiarato che proseguiranno fino a dicembre: un esempio è Enel. Al-

tri parlano di proseguire almeno fino a fine settembre, anche nella pubblica amministrazione. Almeno fino al termine dell'autunno i responsabili delle risorse umane stanno prudentemente mantenendo la possibilità di far rimanere tutti i dipendenti in **smart** working», spiega Luca Solari, docente di Organizzazione aziendale e presidente del collegio didattico del corso di Laurea in Management Of Human Resources And Labour Studies alla Statale di Milano. C'è anche chi, come Fincantieri, ha già firmato un contratto ad hoc per 1950 dipendenti: una giornata a settimana si lavora da casa, con divieto di straordinario e un controllo bimestrale. «Dopo il Covid nulla sarà più lo stesso. Bisogna essere flessibili e in evoluzione», ragiona il segretario generale Fim-Gisl, Roberto Benaglia. Quella del mix, secondo Bartolini, può essere la soluzione giusta. «Il controllo non sempre passa attraverso la presenza, ci vuole grandissima organizzazione». Il contraccolpo può essere devastante. «Dalla mancanza di aree dedicate, alle attrezzature tecnologiche, all'equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa. Questi sono i problemi generali che vengono sottolineati dai lavoratori. Poi ci sono temi individuali legati alla socialità, perché è chiaro che stare sempre in **smart** working vuol dire sacrificare questo aspetto. Un elemento importante da sottolineare è che le persone dicono che vogliono rimanere in **smart** working ma

non come scelta esclusiva» prosegue Solari. Invoca un compromesso anche Giancarlo Banchieri, presidente di Fiepet, l'associazione che riunisce i pubblici esercizi e le imprese della somministrazione. E cita il dossier compilato dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche: il lavoro agile, scrive l'Inapp, tende ad avvantaggiare i lavoratori con un reddito alto, in prevalenza uomini, accentuando così le disuguaglianze sociali.

Tra gli altri aspetti da risolvere c'è la necessità di fornire strumenti adeguati al lavoratore, cosa che non è avvenuta durante l'emergenza. «Affidarsi alla connessione internet domestica e al computer personale del dipendente non è corretto – sottolinea il vicepresidente di Anittec Assinform Fabrizio Gea – perché l'onere economico spetta all'azienda». E non è nemmeno prudente «perché i dati aziendali devono viaggiare su reti e macchine protette e opportunamente configurate».

«Quasi tutte le professionalità hanno momenti in cui è necessaria la presenza e funzioni che è possibile svolgere da remoto. Le organizzazioni aziendali dovranno ora studiare i singoli ruoli e creare soluzioni su misura che possano andare bene per ciascuno – commenta Solari –. Molti dicono che in fabbrica non si può fare lo **smart** working ma non è vero: dipende dalla componente manuale e anche nei casi di stabilimento di assemblaggio non tutta l'attività degli operai deve essere fatta in linea».

Tra le aziende che stanno progettando catene di montaggio attivabili da operai a distanza c'è la Spea di Volpiano, un gioiello da cinquecento addetti che fornisce Samsung e Apple. «Dobbiamo avere macchinari automatici che funzionino anche senza operatore. Non si può fermare il mondo perché ci saranno nuove pandemie. Questo – spiega il presidente e ceo, Luciano Bonaria – non vuol dire che diminuiranno i posti di lavoro, ma che cambieranno le figure professionali». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GIUSEPPE BOTTERO
 CLAUDIA LUISE

I pericoli rischiano di superare i vantaggi
 “Non ci sono state le necessarie pause”



La socialità è sacrificata
E i numeri sono un giallo perché non c'è obbligo di comunicarli

