
In attesa dello smart working, quello vero

Probabilmente quello che abbiamo visto in questi mesi non è il vero smart working. Non è quella forma di lavoro agile che esisteva prima del Covid e che in alcuni Paesi venne avviata dagli anni '90. Il nostro è uno smart working d'emergenza, bene accolto dai lavoratori e deciso unilateralmente dalle aziende nell'affanno di una drammatica crisi sanitaria. Quello che vediamo è troppo poco regolato, si inventa sulle fragili connessioni esistenti, non ha separazione fra tempi di lavoro e di vita. E' poco collettivo salvo riunioni su piattaforme migliorabili, vissuto in case impreparate a trasformarsi in ufficio. Dal punto di vista dell'impresa, è poco coordinato e controllato nella misurazione delle performance (tema delicatissimo – lo si vedrà nei prossimi mesi - da un punto di vista sindacale e della privacy) sulle operazioni standardizzabili. E' una materia tutta da definire, comprende salute e orari variabili, diritto alla disconnessione, ricadute contrattuali e sulle procedure per lavorare in team. Sono poco preparati anche i capiufficio. Ora è una "rivoluzione obbligata" accettabile solo perché imposta da eventi esterni. Bisognerà chiedersi se le nuove modalità di lavoro per milioni di italiani permetteranno di distribuire meglio il lavoro esistente in attesa che se ne crei di nuovo. "Lavorare in remoto, lavorare tutti" è al momento un buon obiettivo di principio. I dati veri sulla tenuta dell'occupazione si manifesteranno nel 2021 alla fine della Cassa integrazione e del parziale blocco dei licenziamenti. Per ora i dati ufficiali indicano un calo più contenuto rispetto alla perdita dei fatturati. Un rimbalzo a luglio in una caduta da mezzo milioni di posti dall'inizio della crisi. Gli spazi vuoti stanno creando problemi occupazionali per le tante aziende che lavoravano intorno ai grandi uffici. Innanzitutto nella ristorazione aziendale o nei servizi di pulizia (dove è forte la presenza di lavoratrici sui 50 anni, di difficile ricollocazione), o nella manutenzione ordinaria che supporta i grandi aggregati di lavoro. Saranno circa 340 milioni i pasti in meno serviti nel 2020 dalle mense aziendali, 61 mila i lavoratori in cassa integrazione nel settore. La minor richiesta di uffici si trasferirà nel calo dei prezzi degli immobili e in minor richiesta di lavoratori del settore (spostamenti, traslochi, impianti e mobili da ufficio). Se si guarda lo smart working da questi punti di osservazione, la grande svolta del lavorare a distanza non sembra proprio un grande affare. Nell'accezione dei Paesi nordici il "lavoro agile" o "lavoro intelligente" – frutto di ragionamenti e legislazione, regolato e corretto negli errori - avvicina gli interessi di imprese e lavoratori. Con un grande beneficio per la collettività perché riduce il traffico (in Italia i tempi medi di spostamento casa lavoro sono compresi fra 90 e 120 minuti per un percorso medio di 49 chilometri), lascia più tempo alle famiglie e alla cura di figli e anziani. Le aziende risparmiano e molto. Appare evidente, soprattutto nelle piccole e medie imprese, che il lavoro in presenza (che ovviamente non sparisce e non è sostituibile laddove occorra fisicità) può produrre maggior sincronia, cultura d'impresa, trasferimento dei saperi e anche creatività. Il rischio è che tagliando i costi si tagli anche la qualità del lavoro, si finisca nella burocratizzazione guidata da algoritmi e i controlli digitali diventino la nuova ossessione. Un freddo scambio tempo-stipendio finirebbe per impoverire il senso profondo del lavoro e la ricchezza dei rapporti umani.

Paolo Zucca