
Lo smart working dopo l'emergenza, alcune considerazioni sul prossimo futuro di questo istituto

Autore: Domenico Palermo

Fonte: Città Nuova

I primi giorni di marzo del 2020 iniziò a diffondersi in Italia il virus SARS-COV-2. La chiusura generalizzata del Paese impose sostanzialmente il “lavoro da casa”, una tipologia molto diversa rispetto allo “smart working”. Una prassi che ha formato il modo di lavorare da remoto sotto la pandemia e che potrebbe orientare, più delle norme e della contrattazione collettiva, lo sviluppo del modo con cui si farà lavoro agile.

Il lavoro agile pre-pandemia Quando si cominciò a sperimentare l'introduzione nella contrattazione collettiva di norme specifiche per la disciplina del **lavoro agile**, erano chiare le motivazioni per introdurre questa nuova modalità lavorativa:

- **Conciliare** meglio i tempi di vita e di lavoro;
- Un'**organizzazione migliore dell'attività lavorativa**, flessibile, per obiettivi, fuori dalla sede aziendale;
- Una **sfida tecnologica** ed organizzativa per l'azienda al fine di costruire una nuova cultura lavorativa;
- **Meno consumi per gli spostamenti**, meno tempo perso nel traffico, più tempo per sé stessi e meno inquinamento fossile dovuto agli spostamenti casa-lavoro.

Il lavoratore fra smart working e lavoro da casa Prima della pandemia, l'idea che animava lavoratori, sindacati e imprese sulla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa agile era **che fosse una prerogativa di alcune categorie specifiche di lavoratori**. Si pianificava la sperimentazione per quegli uffici dove il lavoro per obiettivi appariva più semplice da identificare, come i servizi legali, di *compliance* e, successivamente, tutti quelli che svolgevano lavori di processo facilmente misurabile attraverso piattaforme informatiche. Il calcolo del personale interessato ruotava attorno a **circa il 20% dei lavoratori di un'azienda**. Inoltre, fra i lavoratori più anziani questa possibile novità veniva vissuta con forte diffidenza e timore, in quanto preferivano lavorare con un orario fisso e in presenza, per **risolvere gli eventuali problemi con un contatto personale**. La pandemia ha stravolto queste considerazioni, **trasformando la casa in ufficio e lo smart working in work from home**. Il primo vantaggio, in assoluto, è stato il contrasto alla diffusione del virus. Il lavoro da casa ha imposto una nuova modalità di comunicazione con i colleghi e con il management, **rendendo tutto digitale**. Sono state sviluppate prima modalità interattive personali per affrontare l'imprevista emergenza, come l'uso di piattaforme di comunicazione sociale, scritta e video, poi si è sviluppato l'uso di piattaforme aziendali a tutti i livelli. Ma molti lavoratori hanno faticato molto, reagendo in maniera negativa, con un iniziale smarrimento. Le possibilità tecnologiche di poter essere sempre connessi, permettendo di poter lavorare sempre, ha trasformato, inoltre, inizialmente la possibilità di eseguire un'attività lavorativa in qualsiasi momento, in una cosa da fare, tanto si era chiusi tutti in casa. Questo ha comportato nel lungo periodo, **un aumento del disagio e dei conflitti che non si è riusciti a mitigare**, nei fatti, neanche con i numerosi interventi per il diritto alla disconnessione. Questo perché il luogo di lavoro si è trasferito in casa, non permettendo, almeno inizialmente, quella separazione netta fra i due luoghi, soprattutto alla luce di molte case che non erano adatte ad ospitare in un luogo idoneo un "ufficio". Il luogo di lavoro, infatti, è un luogo di socialità fra i lavoratori ed il sindacato, durante la pandemia, ha dovuto cambiare le modalità di interazione, virtualizzando i momenti di incontro, utilizzando le piattaforme *social* per la comunicazione con gli iscritti e per raggiungere i

lavoratori. **Il management fra *smart working* e *work from home*** La gestione dei dipendenti durante la pandemia ha cambiato l'opinione del *management*, ma gli uffici si sono organizzati per replicare le modalità in presenza anche da casa, utilizzando al meglio la tecnologia in un periodo di emergenza. Quello che non si è formata sotto l'emergenza è **una nuova cultura fondata sugli obiettivi**. Questo non si può costruire in poco tempo, perché richiede non solo formazione, ma un cambiamento culturale, difficile in un contesto tecnologico così veloce. Proprio la tecnologia, unita alla ricerca di obiettivi sempre più sfidanti e ad un'organizzazione del lavoro con categorie del secolo scorso, non permette di costruire un approccio differente. **La velocità e la cultura** L'emergenza non ha cambiato il mondo del lavoro, **lo ha sconvolto nel senso più ampio del termine**. Tutti i lavoratori hanno compreso le potenzialità dello strumento, ma non si è ancora maturi per usarlo correttamente. La tecnologia ci permette di costruire un lavoro a misura di ogni uomo, ma **la ricerca della massimizzazione della produttività distrugge la ricerca del benessere**, basato sul difficile bilanciamento fra i tempi di vita e di lavoro. Il **lavoro agile**, infatti, è più adatto ad un'organizzazione del lavoro che imita la rete internet:

- la presenza di nodi operativi collegati fra loro che costruiscono una ragnatela di processi.
- Una realtà tecnologica, non verticistica, dove si lavora in nodi interconnessi, senza interruzioni;
- *Leadership* fondata sulla conoscenza in una struttura di lavoro fra professionisti.
- Una modalità di lavoro fortemente orientata al risultato, ma nel rispetto della libertà e dei tempi dei lavoratori, in quanto persone.

Lavoro agile e *work from home* Oggi ci troviamo, quindi, **di fronte al lavoro da casa più che al lavoro agile**. Le due modalità vengono sovrapposte, erroneamente, e per questo motivo con il passare del tempo i difetti potrebbero compromettere i vantaggi immaginati, trasformando lo *smart working* in una sorta di *benefit* e non in una leva per il benessere e le esigenze delle persone. Questo può succedere perché **se la cultura non riesce a confrontarsi con la tecnologia**, da opportunità di libertà e benessere, può trasformarsi per il mondo del lavoro in uno **strumento di chiusura** all'interno di un mondo fatto solo di incrementi continui di produttività, in nome dell'efficienza. ___

Sostieni l'informazione libera di Città Nuova! Come? [Scopri le nostre riviste](#), [i corsi di formazione agile](#) e [i nostri progetti](#). **Insieme possiamo fare la differenza! Per informazioni: rete@cittanuova.it _**