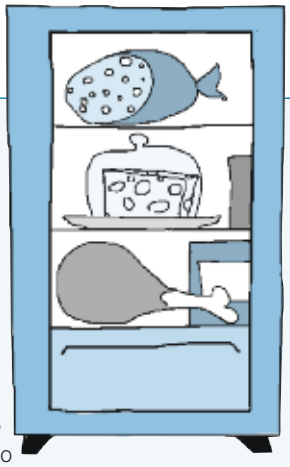
- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 216.73.216.236 Sun, 06 Jul 2025, 02:57:20

Smart working



"Se lo *smart working* non avesse l'effetto collaterale della vicinanza col frigo, sarebbe perfetto". Il tweet di Etilica_mente [@LaElg] è definitivo: non esiste soluzione ai problemi che non comporti nuove difficoltà.
Come prima cosa, invece di *smart working* dovremmo usare l'espressione *lavoro a distanza*. Non c'è nulla o quasi di particolarmente agile o di intelligente di per sé nel lavorare da remoto, a meno di non considerare una scelta furba quella di limitare il va e vieni di milioni di lavoratori per le strade del paese.

Sarà smart ma è ancora poco diffuso.
La covid-19 ha accelerato una transizione al telelavoro di cui si discuteva da tempo ma che tardava a farsi largo anche per la necessità di importanti investimenti in tecnologia che sia il pubblico, sia il privato tendono inevitabilmente a rimandare. "Se si guardano ai dati recentemente diffusi dall'Eurofound e dell'Organizzazione mondiale del lavoro sul lavoro a distanza affidato alle nuove tecnologie – scrive Luisa De Vita sul *Menabò di etica ed economia* – emerge come la diffusione di queste tipologie varia moltissimo nei diversi Paesi oscillando da un minimo del 2% ad un massimo che arriva fino al 40% dei lavoratori dipendenti. In Europa tra i maggiori utilizzatori abbiamo la Danimarca (che raggiunge quasi il 37%), seguita da Svezia, Paesi Bassi, Regno Unito, Lussemburgo e Francia. Nel complesso in UE la media di lavoro a distanza eseguito principalmente attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie è circa del 17% con l'Italia che è per presente tra gli ultimi posti sia rispetto ai dipendenti che lavorano a distanza (prevalentemente da casa), sia in generale rispetto all'utilizzo delle tecnologie digitali"[1].

Accanto ai limiti indotti dalla mancanza di infrastrutture, manca o non è comunque sufficiente la relazione di fiducia tra le imprese e i lavoratori[2].

La covid-19 ha costretto le organizzazioni a fidarsi dei propri dipendenti, permettendogli di lavorare da casa, anticipando in questo modo l'esito di un processo che altrimenti avrebbe richiesto tempi assai più lunghi. È una novità che ha riguardato sia le aziende private sia gli enti pubblici: ancora oggi – nel luglio 2020 – stanze e corridoi dell'Istituto superiore di sanità o del Consiglio nazionale delle ricerche sono quasi deserte. "Il *presentismo* [siamo pronti per un altro "mai più senza" …] non è necessario per portare a termine il lavoro" ha dichiarato Rose Thomson, direttore delle risorse umane presso la Standard Life Aberdeen. "Non è necessario richiedere che le persone siano in ufficio ogni giorno". C'è il potenziale di un cambiamento sismico nel modo in cui le aziende possono scegliere di operare in futuro, ha aggiunto il manager di un'altra grande azienda britannica. Cambiamento sismico: come lavoratore dipendente un po' mi inizio a preoccupare.

Lo smart working può essere divertente e rischioso. C'è l'oncologa milanese intervistata su Zoom che si distrae, si alza e si fa scoprire in mutande. C'è l'epidemiologo toscano che partecipa ad un webinar tenendo misteriosamente spento il proprio video, salvo inavvertitamente attivarlo in tempo per mostrare il primo piano di una panza scompostamente adagiata su una sdraio in riva al mare. Ma al di là dell'umana vulnerabilità, il responsabile delle risorse umane di Mastercard ha dovuto affrettarsi a spiegare che uno dei problemi emergenti di molte aziende è quello di supportare il proprio personale alle prese con abitazioni prive di spazi adatti al lavoro, connessioni deboli o instabili e dinamiche familiari estremamente stressanti. Guardiamo la realtà. Il lavoro a distanza può determinare un inasprimento delle disuguaglianze: la pandemia mette in luce quello che si osservava da tempo, non solo le disuguaglianze sociali ma anche quelle strutturali. Le famiglie più povere hanno molta minore facilità nel lavorare a distanza e per molte donne il lavoro da remoto si trasforma in un rischio più che in un'opportunità. "È necessario che le aziende riconoscano la necessità di flessibilità per tutto il personale, non solo per le donne" e i meccanismi premianti previsti dalle aziende non dovrebbero privilegiare i dipendenti maschi rispetto alle femmine[3]. Le donne subiscono il peso del *lockdown* in misura assai maggiore degli uomini sia in termini di disagio psicologico[4] sia di produttività sul lavoro, anche nell'ambito della ricerca scientifica: "COVID-19 non ha influenzato tutti i ricercatori allo stesso modo. Un sondaggio tra le principali ricercatrici indica che le scienziate, quelle attive nelle 'scienze di base' e, in

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 216.73.216.236 Sun, 06 Jul 2025, 02:57:20

particolare, le madri con bambini piccoli hanno sperimentato una sostanziale riduzione del tempo dedicato alla ricerca. Questo potrebbe avere importanti effetti a breve e lungo termine sulla loro carriera, che i dirigenti delle istituzioni e chi finanzia la ricerca devono affrontare attentamente"[5]. Un indicatore facile da capire? Il numero di pubblicazioni firmato da donne è precipitato durante i primi cinque mesi del 2020.

La popolarità di piattaforme collaborative come Slack o Rescue Time è nel frattempo esplosa, ma i responsabili informatici di aziende e istituzioni stanno combattendo quotidianamente con colleghi che affidano le proprie comunicazioni aziendali a Whatsapp o a Facebook, usando lo stesso smartphone col quale accedono a Youporn. Esiste un problema di sicurezza e protezione dei dati, molto spesso trascurato.

Lo smart working può essere complicato.

È in agguato la deconcentrazione che è dietro ogni angolo di casa e ogni icona presente sul telefono: in media, dedichiamo tre minuti ad ogni singola attività prima di essere interrotti o passare a un'altra, secondo uno studio Microsoft che utilizzava sensori indossabili e software di localizzazione del computer. La tendenza al multitasking può ridurre la produttività del 40%. È una questione che non riguarda soltanto chi lavora da casa, come confermano diversi rapporti, ma che potrebbe influenzare maggiormente i lavoratori a distanza sollecitati da incombenze familiari e più esposti ai problemi collegati alla difficile definizione di un confine tra lavoro e tempo libero.

Lo smart working può essere una fregatura.

"L'opzione di lavorare da casa quando necessario, e di provare uno stile di vita diverso senza dover cambiare lavoro, è una vittoria per tutti" ha detto Scott Berkun, uno dei giovanotti statunitensi che ancora crede – o fa finta di credere – che innovazione e progresso vanno per forza d'accordo. La verità è un'altra. Solo una parte del lavoro può essere svolta da remoto e non è detto che tutti siano pronti a relazioni professionali basate sulla responsabilità. "Il lavoro a distanza, accelerato dalla crisi covid-19, può essere un'occasione per un'ulteriore frammentazione del lavoro e nuove forme di isolamento dei lavoratori e delle lavoratrici, ovvero per accrescere la responsabilità dei singoli e la coesione delle unità di lavoro: dipenderà dalle modifiche che verranno realizzate nell'organizzazione del lavoro"[6]. Insomma, quella del lavorare da casa è una faccenda che va governata nel migliore dei modi. L'unico modo perché ciò avvenga è impedire o quantomeno ostacolare che allo spopolamento del luogo di lavoro corrisponda una riduzione dei diritti e una maggiore fragilità delle persone già a rischio, come i giovani e le donne.

Con lo sguardo rivolto alla ricerca scientifica, il lavoro a distanza potrà diventare *intelligente* soltanto se saranno preservati o – meglio – moltiplicati gli spazi di confronto e di dialogo tra chi ha la responsabilità delle scelte e i portatori di interesse diversi da quelli dei dirigenti o dei finanziatori: pensiamo alle ricercatrici e ai ricercatori stessi, ma anche ai cittadini. Anche per scongiurare il rischio che il lavoro da remoto allontani ancora in modo più marcato le donne dai processi decisionali, con la conseguente sempre maggiore distanza dell'agenda stessa della ricerca dagli obiettivi più vicini al mondo femminile e, più in generale, alle persone socialmente più vulnerabili.

Col lavoro a distanza manca gran parte della relazione con gli altri. È come giocare a calcio senza fare la vita dello spogliatoio: puoi perderti qualcosa di essenziale.

Ldf – luca.defiore@pensiero.it

1. De Vita L. Nuovi modi di regolare il lavoro che cambia: una riflessione sullo smart working. Menabò di etica ed economia 2017; 16 dicembre.
2. Everett C. Why we need a new way to measure performance. Raconteur 2020; 14 maggio 2020.
3. Werber C. The choices working parents make now will shape the future for women. Quartz 2020; 21 maggio.
4. Adams-Prassl A, Boneva T, Golin M, Rauh C. The impact of the coronavirus lockdown on mental health: evidence from the US. 2020 May 7.
5. Myers KR, Tham WY, Yin Y, et al. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. Nature Human Behaviour 2020; 15: 1-4.
6. Barca F, Luongo P. Un futuro più giusto. Rabbia, conflitto e giustizia sociale. Bologna: Il Mulino, 2020.