



RUBBETTINO

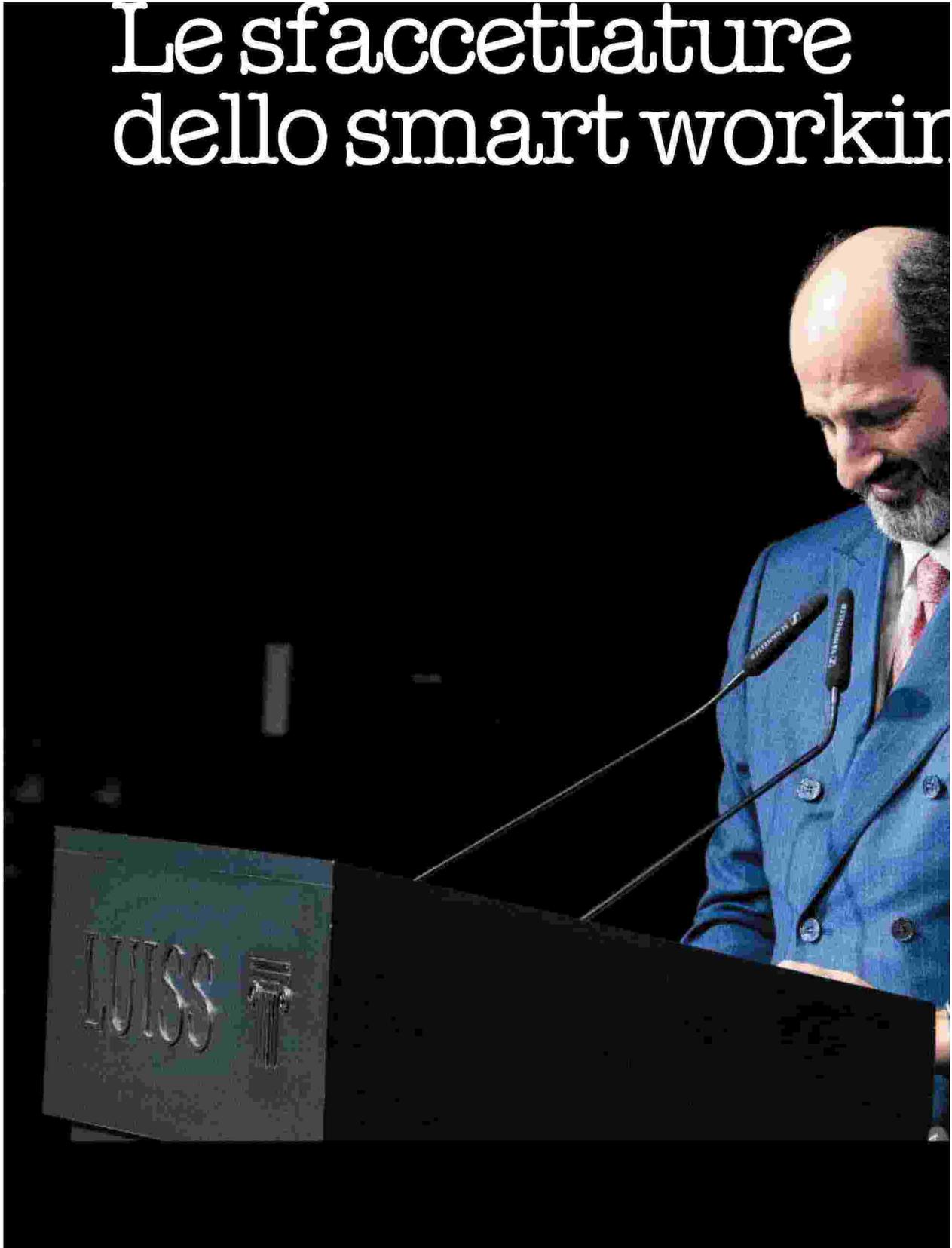
Quotidiano
15-05-2024
Pagina 2/4
Foglio 1 / 3

conquiste del lavoro



www.ecostampa.it

Le sfaccettature dello smart working



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

006833

2 Conquiste del Lavoro / via Po / 15 maggio 2024



Intervista a Francesco Maria Spanò, saggista ed esperto di tematiche di organizzazione e gestione delle risorse umane

Quando si parla di mercato del lavoro, è necessario capire e prevedere quale sarà il futuro istantaneo (per usare un termine di Franco Bolelli) che il nostro agire contemporaneo sta hic et nunc, costruendo. Ci proviamo con un'intervista a Francesco Maria Spanò, saggista ed esperto di tematiche di organizzazione e gestione delle risorse umane, autore del libro *Lo smart working tra libertà degli antichi e quella dei moderni* (Rubbettino, 2023- 18 €).

Cosa è la rivoluzione 4.0? Cosa si lascia indietro e di quali vantaggi è portatrice? Tecnicamente, la rivoluzione 4.0 è l'interconnessione tra la produzione del lavoro e l'utilizzo dei sistemi informatici e telecomunicativi. Un esempio: la trasformazione di un documento cartaceo in un documento elettronico: negli anni '80 questo fenomeno era strettamente legato all'archiviazione, con l'evoluzione tecnologica è stato riletto come capacità di sostituzione o riduzione di processi lavorativi, fino a diventare - nei primissimi anni '90- un elemento che ci consente di poter spostare l'attività lavorativa tipica del terziario avanzato, non più nella sede classicamente produttiva ma in un altro luogo. I vantaggi sono il risparmio economico, la velocizzazione dei processi produttivi e decisionali, la riduzione della forza lavoro. Infine, una novità importante: non è più necessario che il lavoratore stia all'interno dell'azienda dove viene prodotto il servizio. Non è più fondamentale avere il building. È interessante capire a cosa ci porterà l'abbinamento dell'evoluzione tecnologica all'intelligenza artificiale che sicuramente renderà l'evoluzione

di
**SERAFINA
RUSSO**

dei processi lavorativi più repentina.

Lo smartworking ci ha obbligato a ripensare dialetticamente il rapporto tra tempo personale e tempo del lavoro (work-life balance). Partendo dall'idea ormai appurata di "time porosity", come avverrà la crescita relazionale del lavoratore/smartworker? E come le relazioni sociali potranno impattare sul suo benessere emotivo e cognitivo?

Durante la pandemia il lavoratore si è trovato costretto a conciliare il mondo del lavoro dentro casa con molte difficoltà, compresa la convivenza con i propri familiari. Il work life balance è stato sicuramente a favore della scelta del personale di restare in smartworking ma sono emersi aspetti diversi come la sofferenza per la solitudine del lavoratore, l'eccesso di lavoro femminile, il problema della disconnessione. Il luogo di lavoro diventa un non luogo - non nel senso teorizzato da Marc Augè- ma nel senso che se non vai in azienda rimani a casa oppure scegli un terzo luogo (un bar o un piccolo borgo). La crescita del lavoratore/smartworker avverrà sempre in meglio perché l'evoluzione tecnologica ha fatto sì che il lavoratore possa gestire il suo tempo libero e di produttività, si inizia a ragionare sempre più di lavoro per obiettivi. Questo tempo poroso è la vera rivoluzione. Molti lavoratori considerano lo smartworking come una nuova libertà ossia quella di gestire la prestazione lavorativa in qualsiasi modo e qualsiasi luogo. È una libertà che se ben usata aumenta il rapporto fiduciario perché piace anche ai datori di lavoro che risparmiano sui costi. Per quanto riguarda le relazioni sociali per alcune città tipo



San Francisco è stato vissuto un dramma, alcuni quartieri si sono immediatamente impoveriti perché svotando gli uffici ha sofferto l'indotto economico della micro-spesa (bar, negozio e servizi annessi). Se il lavoratore invece sceglie di lavorare in un piccolo borgo aiuta a riprendere un'attività sociale in un territorio che si sta spopolando.

Perché libertà tra quella degli antichi e quella dei moderni?

Il titolo prende spunto dal famoso discorso di Benjamin Constant, filosofo francese della rivoluzione e della post rivoluzione, allievo di Smith quindi un autentico liberale. Sostiene che nel mondo antico (Sparta, Atene e Roma) il concetto di libertà era diverso dal concetto di libertà dell'età moderna. La differenza sta nel fatto che nel primo caso la libertà non era una libertà individuale ma collettiva poiché il potere coincideva con la libertà collettiva. In epoca moderna il concetto è stato ribaltato, meno presenza dello Stato più valorizzazione dell'individuo. Quindi, il titolo "Lo smartworking tra mondo antico e mondo moderno," se si sceglie uno smartworking molto ristretto, quasi da telelavoro si applica il principio di un'azienda organizzata gerarchicamente. Se invece si dice al lavoratore hai uno smartworking pieno si ha una libertà più estesa che io paragono alla libertà moderna. Il modello di lavoro che usavamo prima del covid è più simile alla libertà del mondo antico.

Quali e come saranno i luoghi di lavoro post-moderni?

Con lo smartworking pieno viene meno la tipica struttura gerarchica dell'azienda e il lavoro diventa sempre di più per obiettivi. Di conseguenza anche gli spazi e i luoghi cambiano. I luoghi sono stati ridimensionati e gli spazi sono diversi: Non ci sono più le stanze. Non c'è più la scrivania personale, la targhetta fuori la porta, l'armadio personale. Ci sono ampi corridoi, open space, tutto interconnesso. Più veloce sarà il cambiamento della produttività contemporaneamente cambierà anche il luogo di lavoro, che probabilmente scomparirà. Questo è un ottimo spunto per l'imprenditore che potrà razionalizzare i costi e fare l'interesse dell'a-

zienda.

Nel libro, Lei scrive che nel nostro paese "la cultura della classe dirigente non sembra pronta ad accogliere un istituto che può rivoluzionare l'organizzazione del lavoro". Perché?

Purtroppo, non c'è una mentalità tale da poterlo accogliere. Non osa osare, non si vuole lasciare libero il lavoratore, c'è paura che produca di meno. Tipico esempio è quello che accade nella Pubblica amministrazione. La classe dirigente non è ancora pronta ad affrontare questa sfida, essere troppo rigidi e titubanti rischia di far perdere in innovazione e mercato.

Un passo avanti è stato fatto il 7 dicembre 2021 con la sottoscrizione del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile....

Piccolo passo avanti, in quell'occasione è stato fatto un accordo che si è spinto poco in avanti. Un accordo timido. Ha salvaguardato le cose fondamentali come la sicurezza, la disconnessione, gli equilibri aziendali poi il resto si gestisce tra le parti sociali. Se le parti sociali sono illuminati (sindacati e datore di lavoro sono aperti a questo approccio più moderno) si va da una parte, se invece sono troppo rigidi si va dall'altra. Il legislatore avrebbe dovuto essere più incisivo.

Quali sono gli strumenti più incisivi per contrastare il gender and salary gap?

Lo smartworking può essere uno strumento utile per favorire la disparità di trattamento economico tra lavoratori proprio perché

se attuato pienamente si ragiona per obiettivi. È uno strumento molto democratico.

Molte aziende italiane stanno sperimentando la c.d settimana corta di lavoro. Ma è davvero così conveniente?

Il punto non è se conviene, la settimana corta è stato un evento naturale dell'avvento di un'evoluzione tecnologica che riduce i tempi di produzione. Il lavoratore può lavorare un giorno in meno in settimana purché venga garantito nel sistema di produzione la stessa qualità e quantità di produzione....

Con la pandemia si ipotizzava che lo smartworking permettesse di porre un freno al fenomeno dello spopolamento dei borghi, o addirittura del Sud. Ciò è accaduto solo in parte perché come ha ben detto S. Boeri nel libro, va ridefinito il concetto di "borgo urbano". Tenere insieme diritto al lavoro, diritto alla natura, diritto alla cultura, diritto alla città è una bella scommessa sul nostro futuro....

In effetti il fenomeno si è verificato sia nei piccoli borghi che nei cd "borghi urbani". Il legislatore su questo non è intervenuto sul tema, si poteva parlare di sgravi fiscali per le aziende che lo favorivano oppure una maggiore armonizzazione con i Comuni che ospitavano "i nomadi digitali", dando ad esempio case gratis. Cosa che stanno facendo alcune aziende come Poste italiane e Ferrovie dello Stato. La sfida è creare maggiori spazi di coworking dove si incontrano i lavoratori e ciò crea uno scambio di intelligenze.

