

SMART WORKING A MILANO: DATI, ESPERIENZE IN ATTO, CRITICITA' E OPPORTUNITA'

L'esperienza della pandemia che ha colpito fortemente il nostro territorio, oltre a costringerci a dei cambiamenti nel nostro modo di affrontare la vita quotidiana, le modalità di relazione e la nostra libertà di muoverci nel mondo, ci ha posto di fronte alla necessità di ripensare a modalità differenti di lavorare. Ciò che poche aziende sembravano promuovere, il lavoro agile o smart-working, di fatto è divenuta una necessità imposta dal bisogno di limitare i contagi. Le aziende hanno collocato, dove possibile, i lavoratori in lavoro da remoto, dopo aver fatto smaltire ferie e permessi arretrati.

Il lavoro agile nasce come esperienza tra i bancari e assicurativi dal 2010. Sono stati fatti accordi aziendali nei grandi gruppi non senza difficoltà per via di una certa resistenza delle aziende e anche dei lavoratori. Dal 2014 al 2016 le Organizzazioni Sindacali e le associazioni datoriali con il Comune di Milano hanno realizzato la **giornata** del lavoro agile per le aziende del territorio. Dal 2017 si passa alla **settimana** di lavoro agile che vede aumentato il numero delle aziende interessate a sperimentare questa forma di lavoro. Il 2017 è anche l'anno della legge 81, che disciplina diversi aspetti dello smart-working ma parla sempre di accordi tra le parti, non considerando la contrattazione collettiva come strada privilegiata per tale istituto. Bisogna ricordare che lo smart working è sempre un rapporto di lavoro dipendente, non autonomo, da svolgere in parte in azienda e in parte in altri luoghi, non a scelta, ma concordati tra le parti. In questi ultimi mesi si è svolto del lavoro da casa, che non si è rivelato così agile, come fanno tutti quelli che lo hanno svolto tra molte difficoltà.

Abbiamo raccolto dei dati da alcune categorie, che già hanno provato ad avviare una riflessione sui modelli organizzativi e valutare l'impatto dello smart working in fase emergenziale e di come far tesoro dell'esperienza per la ripresa in sicurezza e per costruire pratiche innovative per la conciliazione.

Iniziamo da una survey fatta nella P.A. a cura del Dipartimento per le pari opportunità in cui si evidenzia che, pur con la difficoltà legata alla fase emergenziale, la soddisfazione dei dipendenti sia alta, circa l'87% è soddisfatto di come collabora col proprio responsabile, l'84% è soddisfatto della autonomia guadagnata nell'esercizio delle proprie mansioni, molti affermano che riescono a

concentrarsi bene sul proprio lavoro . Non si evidenziano in questi dati grandi differenze tra donne e uomini perché la condizione di lockdown ha vincolato tutti a una dimensione familiare. Alcuni risultati dimostrano un cambiamento culturale in corso, nella P.A. si è fatta strada l'idea di non perdere questa esperienza, anche se in modi diversi dalla fase di emergenza. Il Comune di Milano è riuscito in piena pandemia ad avere il 50% dei dipendenti in smart working, e questo è un dato significativo, ma per la P.A. è comunque indispensabile investire in innovazione tecnologica.

Nel settore metalmeccanico i dati sono meno significativi, perché è un settore che richiede una certa presenza in azienda, ma nella città di Milano in particolare in aziende riferibili al settore ITC (information e communication technology) su 20.000 lavoratori , l'80% ha lavorato in s.w., la maggior parte senza accordo sindacale e quasi tutte le aziende stanno mantenendo questa modalità di lavoro, anche se alcune solo parzialmente.

La categoria della Femca di Milano ha fatto un lavoro di riepilogo dei dati di moltissime aziende in questi mesi e da questi dati si nota come lo strumento dello s.w. sia stato utilizzato non solo nelle aziende chimiche e farmaceutiche, come era più prevedibile, ma anche se con numeri diversi, nel settore tessile e abbigliamento. I dati ci dicono che l'utilizzo di questa modalità di lavoro ha riguardato poco meno del 50% dei lavoratori delle aziende considerate.

Interessante anche l'accordo Enel del 9 giugno, uno dei primi accordi che norma e affronta i temi principali dello s.w. in piena fase emergenziale e sottolinea alcuni punti importanti come il ticket, la disconnessione, si dice espressamente che non si fanno riunioni fuori dall'orario di lavoro e nemmeno in pausa pranzo, cosa non scontata, come sappiamo o di non inviare mail fuori orario di lavoro.

Da un'indagine fatta dalla First di Milano, la categoria del bancari-assicurativi, emerge che molte aziende avevano già attuato lo s.w. negli ultimi anni, come si diceva all'inizio. Si è passati da una percentuale del 25% o poco più, al 75% di smart workers del periodo marzo- aprile, e molte aziende hanno protratto i termini del rientro da giugno a settembre e ora anche a ottobre con il protrarsi del termine dell'emergenza. Occorre sottolineare però che il 67% delle aziende manifesta la volontà di tornare a lavorare prevalentemente dall'ufficio.

Indubbiamente l'esperienza di questi ultimi mesi ci dice che con lo smart working il lavoratore si sente più autonomo e riesce di più a conciliare. Questo vale per uomini e donne, anche se poi sappiamo che sulle donne pesa un carico sempre maggiore, per il lavoro da svolgere per l'azienda, il carico di lavoro casalingo ancora troppo squilibrato, la cura dei figli, ancora troppo a carico delle donne, diverse esperienze hanno evidenziato come, anche in presenza di entrambi i genitori, le richieste (studio, gioco, bisogni vari) vengono fatte principalmente alle madri. La conciliazione è un tema molto forte e sentito da chi ha figli piccoli ed è una delle motivazioni per cui i lavoratori, di entrambi i sessi, tenderebbero a prostrarlo il più possibile.

E' evidente che non è pensabile di prostrarlo a lungo a queste condizioni, come sarebbe desiderio delle aziende che ne hanno sperimentato la convenienza e vorrebbero continuare. Per i lavoratori, facendo salvo il tema conciliazione, che è quello che aveva ispirato gli accordi ante-pandemia, diventa difficile continuare con questa modalità di lavoro da casa, senza limiti di tempo, di disconnessione, di disponibilità per chiamate e mail a tutte le ore. Alla base dello smart working

dovrebbe esserci, invece, una scelta da parte del lavoratore, con un accordo che preveda regole chiare e condivise nell'interesse delle parti, lavoratore e azienda; pensiamo solo al problema della sicurezza dei dati, che in questo momento nessuno sembra ricordare più, ma che è stato motivo di ostacolo a scrivere accordi per molte aziende fino a pochi mesi fa.

In questo momento storico così complicato si può arrivare a fenomeni strani e contraddittori: è esperienza di molti lavoratori e lavoratrici, che pur hanno apprezzato il lavoro da casa, provare quasi nostalgia per il tempo del trasporto, che prima era il più odiato, perché consentiva di porre un distacco tra tempo del lavoro e tempo familiare e permetteva una sorta di "camera di decompressione" per passare da una condizione ad un'altra. Ora il confine tra lavoro e famiglia è labile, quasi inesistente e questo genera problemi di stress molto forti, con affaticamento e depressione, acuiti dalla situazione generale di incertezza sul futuro e le condizioni di vita future per sé stessi e per i propri figli. Alcuni lavoratori da casa si possono sentire esclusi dal gruppo di lavoro, per esempio perché hanno figli rispetto ad altri che non ne hanno e quindi sono più disponibili, o perché ci si sente ai margini a fare da jolly tra i diversi lavori: come possiamo da casa tutelare queste persone, capire la reale misura del problema e d eventualmente intervenire?

Il lavoro non può essere svolto tutto e solo da casa: il lavoro è anche relazione, è condivisione e relazione.

Inoltre la condizione base del lavoro agile è la fiducia, un rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore che diventa responsabilità, ma sappiamo che questa non è la realtà attuale dei rapporti di lavoro, ancora troppo sottoposti a una logica di "controllo della presenza" e ancora troppo lontani da un'organizzazione del lavoro per obiettivi.

Per poter fare un vero cambio di passo rispetto al tema del lavoro agile non basta una legge e nemmeno un'emergenza. Ci vogliono alcune condizioni: un cambio di approccio culturale da parte delle imprese ma anche dei lavoratori, un accordo che preveda luoghi condivisi dove svolgere la propria mansione perché le abitazioni spesso non sono spazi fisici adeguati, il problema delle reti di connessione che coprano tutto il territorio,(il 20.6.20 accordo EU tra imprese e sindacati per digitalizzazione da riprendere nei vari stati), le competenze, perché le persone e le imprese vanno accompagnate al cambiamento.

Come organizzazione sindacale il nostro lavoro di contrattazione varia molto a seconda delle imprese, piccole, medie e grandi. E' necessario porre attenzione sui punti già citati dalla legge e dagli accordi fatti in questi anni: orari, diritto-dovere alla disconnessione, luoghi fisici, parità di trattamento (dentro e fuori azienda), potere di controllo, informativa sui rischi, carichi di lavoro.

Coordinamento Donne e politiche di parità - Cisl Milano Metropoli

Alessandra Poma a.poma@cisl.it cell.3407765743

