

## Interview

Intervista a Silvia Vogliotti

### “Smart working per tutti”

All'improvviso per l'emergenza Covid 19 tantissime donne sono state catapultate in una nuova realtà lavorativa. Dall'oggi al domani abbiamo scambiato la scrivania in ufficio con il tavolo del salotto. Ci siamo portate a casa soprattutto i computer, ma anche fascicoli e agende e abbiamo trasformato i nostri cellulari in vere e proprie centraline telefoniche. Dopo più di due mesi possiamo affermare che, nell'emergenza, il lavoro da remoto funziona. Ma potrebbe rivelarsi un'opzione anche per il dopo-crisi? Lo abbiamo chiesto a Silvia Vogliotti, vicedirettrice dell'Istituto Promozione Lavoratori (IPL).

**Quella che stiamo vivendo è una sperimentazione su larga scala di una specie particolare di homeworking. Come viene vissuta quest'esperienza dai diretti interessati? E come la valutate voi, addetti ai lavori?**

**Silvia Vogliotti:** In pochi giorni tante donne si sono improvvisate smart-workers, le case si sono trasformate da luogo di svago e riposo in ambienti di lavoro ibridi, da condividere con partner in telelavoro e/o con figli catapultati dalle aule scolastiche ai registri digitali, dalle interrogazioni davanti alla lavagna ai test e alle lezioni sulle piattaforme. Molte hanno potuto usufruire del lavoro agile, siano esse dipendenti pubbliche ma anche lavoratrici del privato; tutte tra le quattro mura a gestire smart working, smart learning dei figli e lavoro domestico. Un'esperienza totalizzante, dove al tradizionale "doppio ruolo" spesso se

ne è aggiunto un terzo di insegnanti improvvisate per i figli più piccoli. Per molte donne i primi giorni di lavoro smart sono stati difficili, sia per problemi tecnici connessi alle difficoltà di predisporre gli strumenti di lavoro e accedere a piattaforme e software, che nel condividere spazi fisici e dispositivi con i propri familiari.

**Forti di questa esperienza, in futuro, potremmo considerare il lavoro (agile) da casa una valida alternativa al part-time? Per capirci: per molte donne l'orario ridotto continua ad essere l'unica possibilità di conciliare famiglia e lavoro. Grazie allo smart working, invece, si riuscirebbe a seguire i figli senza rinunciare all'orario pieno. Quali potrebbero essere i pro? E quali i rischi?**

**Silvia Vogliotti:** Certamente lo smart working "imposto" dalla crisi può essere un ulteriore strumento per



Silvia Vogliotti

flessibilizzare il mondo del lavoro. Lancerei lo slogan: "smart working per tutti". Fuori di metafora: se lo smart working fosse visto come un'altra possibilità di conciliare famiglia e lavoro solo per donne, allora temo sarebbe una ennesima trappola per le lavoratrici, segretate ulteriormente a gestire lavoro da remoto, figli, relazioni sociali e cura della casa. Se lo smart working verrà declinato solo al femminile rischia di ghettizzare ulteriormente le lavoratrici smart, che saranno poco visibili in azienda anche quando lavorano, con il rischio di ulteriori difficoltà di ottenere avanzamenti di carriera, tanto per citare una controindicazione. Se invece verrà proposto ed utilizzato diffusamente anche dagli uomini e dai padri, allora avrà una valenza sociale diversa e importante, un vero valore aggiunto.

### Definizioni

Lo smart working, chiamato anche "lavoro agile", non prevede vincoli temporali e spaziali, ma lascia al lavoratore autonomia e flessibilità nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare per le proprie mansioni. In questo modo il lavoratore viene maggiormente responsabilizzato sul raggiungimento degli obiettivi, ma anche la possibilità di conciliare i tempi della vita professionale e di quella privata, aumentando la produttività. A differenza dello smart working, il remote working non è altro che lavorare da remoto, ossia in qualunque luogo diverso da un ufficio all'interno di un'azienda o di una amministrazione pubblica. All'interno del concetto di remote working possono rientrare anche espressioni come mobile working o home working (in italiano si avvicina al telelavoro).

tempo. Purtroppo a livello italiano non ci sono ancora forti esperienze in tal senso, anche la contrattazione di secondo livello su questo tema è ancora al palo. Speriamo che una delle spinte di questa crisi sia proprio riuscire a contrattare la tematica del lavoro da remoto, perché le lavoratrici e i lavoratori in smart working vanno tutelati in maniera puntuale e precisa. Lavorare da casa non può voler dire avere meno diritti, ma vuol dire ad esempio poter esercitare il diritto alla disconnessione (così come previsto dalla legge n. 81 del 2017 che regola il lavoro agile).

**Proprio per le donne lo smart working spesso si rivela poco "smart". Chi da metà marzo ha continuato a lavorare da casa sostiene di fare più di prima. Solo una sensazione o una realtà?**

**Silvia Vogliotti:** Non ci sono ancora dati empirici, ma il rischio per le donne (più che per gli uomini) è quello di non riuscire a "staccare", a disconnettersi, col lavoro che invade anche gli spazi fisici delle nostre case. Studi sul telelavoro evidenziavano come già prima della crisi telelavoratori e telelavoratrici rischiano l'iperconnettività, always on work (sempre al lavoro), per il fatto di sentirsi costantemente in dovere, ad esempio, di leggere le email anche in orari non canonici, con la percezione di dover lavorare di più per compensare la mancata visibilità. Staccare dal

lavoro "smart" è sicuramente "hard", un esercizio di forte autogestione tutto da imparare.

**Un cambiamento di questo tipo richiederebbe una nuova cultura del lavoro basata sulla collaborazione, la fiducia e il senso di responsabilità. L'Italia in generale e l'Alto Adige in particolare sarebbero pronti a questa nuova realtà?**

**Silvia Vogliotti:** Smart working vuol dire stravolgere la (per ora) preponderante cultura aziendale del lavoro che prevede sostanzialmente la presenza fisica e l'orario di lavoro come metri di valutazione. Bisogna passare ad una organizzazione basata sulla responsabilità, sulla fiducia, sul lavoro per obiettivi ma anche sulla capacità di gestione del proprio

**E ancora: chi avrebbe maggiori difficoltà ad adattarsi - le aziende private o le pubbliche amministrazioni?**

**Silvia Vogliotti:** Molto dipende dalla cultura organizzativa presente già prima di questa crisi, per cui non si può operare una netta separazione tra pubblico e privato; fatto sta che nelle pubbliche amministrazioni maggiori sono i vincoli in termini ad esempio di messa a disposizione dei dispositivi. Sappiamo che molti dipendenti pubblici stanno lavorando da casa coi loro PC, tablet, smartphone e con la loro connessione internet, dato che le amministrazioni pubbliche non sono state in grado nell'emergenza di fornirli delle dotazioni necessarie. Spero di sbagliarmi dicendo che nel pubblico impiego vedo una maggiore resistenza al cambiamento, ed inoltre

## Interview

prevedo che la velocità con cui questi cambiamenti verranno adottati sarà maggiore nel comparto privato, ma faccio un discorso di "velocità media", laddove ci sono delle eccellenze sia nel privato che in alcuni uffici pubblici.

**Secondo Lei, la modalità di lavoro agile, quando possibile, dovrebbe/potrebbe diventare un diritto per tutti?**

**Silvia Vogliotti:** Penso che il lavoro agile possa rappresentare un importante punto di svolta per tutti, uomini e donne, giovani e meno



giovani, pendolari e disabili motori; la tecnologia a nostra disposizione può diventare uno strumento importante per flessibilizzare la prestazione

lavorativa nell'interesse sia dell'azienda che di lavoratrici e lavoratori. Nella fase 2 della crisi lo smart working - alcuni giorni alla settimana intervallando alla presenza in sede, alternativamente tra mamma e papà - potrà rappresentare da un lato un importante elemento di conciliazione per le famiglie (anche con familiari anziani o disabili da accudire), e dall'altro minimizzare gli spostamenti dei pendolari mentre dovremo convivere col Coronavirus.

(mc)