



IL PUNTO

ECONOMIA



di MAURIZIO FERRERA

Il sogno di una versione post industriale delle città-comunità

Negli anni Sessanta il lavoro si svolgeva principalmente nelle fabbriche, timbrando il cartellino. Gli operai stavano alla catena di montaggio: ore e ore a ripetere gli stessi gesti. In mezzo secolo tutto è cambiato. La parola d'ordine è oggi «lavoro smart». Che non vuol dire solo «da casa», ma qualcosa di più ambizioso: la combinazione di più produttività e insieme più opportunità di intrecciare fra loro i diversi tempi della vita. Trasformando non solo regole e pratiche aziendali, ma anche il welfare. **L'economia dei servizi e le nuove tecnologie hanno creato le condizioni adatte per sperimentare nuove combinazioni.** Google e Facebook hanno ad esempio costruito dei *tech campuses* intorno alle sedi di lavoro: quartieri in cui ci si sposta rapidamente fra casa e ufficio, si fruisce di un'ampia gamma di servizi e si fa vita di comunità. Gli architetti lo chiamano il modello della «dot.com city»: **una specie di versione post-industriale della città-comunità di olivettiana memoria.** L'innovazione più diffusa è stata però la flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro. **La pandemia ha favorito e a volte imposto soprattutto il lavoro da casa.** Si tratta di una delle richieste storiche dei movimenti femministi. A conti fatti, la flessibilità si è però rivelata uno strumento bifronte. La produttività non ha sofferto, tanto è vero che molte imprese resteranno *smart* anche dopo la pandemia. **Ma per le donne la sovrapposizione in un solo luogo di primo e secondo turno (lavori domestici e di cura) ha finito per assorbire più tempo e più energia di prima.** L'isolamento imposto dal Covid ha peggiorato le cose. Le vere sfide restano però la **bassa condivisione da parte degli uomini e la scarsità di servizi.**

Senza progressi rapidi e concreti su questi fronti, nessuna ri-organizzazione del lavoro potrà mai dirsi, veramente, *smart*.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

a spazi di coworking», dice Massimo Roj di Progetto Cmr, società di progettazione con sedi da Milano a Praga e Pechino che negli ultimi 25 anni ha progettato 7 milioni di metri quadrati di uffici (tra gli altri gli interni della Torre Generali nell'area City Life di Milano e gli edifici Spark a Santa Giulia).

Il no di giovani e over 50

Fin qui le valutazioni delle imprese. E i dipendenti? I giovani preferiscono non rinunciare all'ufficio. Per tre motivi: amano la socialità, hanno bisogno di imparare (e imparare stando a distanza è difficile) e poi abitano di solito in case condivise con genitori o coetanei. Un comportamento simile possono avere (anche se in modo meno marcato) altre categorie, in particolare gli over 50 con figli ormai grandi e l'esigenza di trasferire conoscenze ai colleghi più giovani. Il discorso

portunità per questi lavoratori, ma potrebbe anche convincere altri a traslocare. Come l'Alta Velocità ha aperto la strada al pendolarismo di lusso dei professionisti della conoscenza da Bologna e Torino verso Milano, così ora lo smartworking potrebbe rafforzare la tendenza consentendo anche a chi abita in altre città di orbitare sul capoluogo lombardo. «È il caso di Verona, per esempio, con un'ottima qualità della vita a poco più di un'ora da Milano», fa notare l'amministratore delegato di Coima, Manfredi Catella, regista dello sviluppo dell'area milanese di Porta Nuova. «Sono molto più scettico invece rispetto all'idea che lo smartworking possa cambiare completamente il destino di piccoli borghi abbandonati». Perché? «Possono ottenere impulso dallo smartworking i centri ben collegati ad aree produttive importanti e nello stesso tempo abbastanza vivaci e

FINE DELLA SCRIVANIA, ARRIVA L'APP PER PRENOTARE PARCHEGGIO E AREA DI LAVORO. L'ADDIO ALLE CITTÀ PER I PICCOLI CENTRI

vale, in generale, per single e persone che abitano in case troppo piccole. I più interessati allo smartworking, invece, sono i genitori con figli piccoli o nonni a carico, i dipendenti con hobby e passioni extralavorative o semplicemente, quelli con la residenza distante dall'ufficio.

Continuando con il caso di Milano, un'indagine di Cisl Lombardia mostra come la gran parte dei pendolari che ogni mattina entrano nel capoluogo lombardo venga da Lodi, Pavia, Bergamo, Como. Lo smartworking è ovviamente un'op-

vitali», risponde Catella.

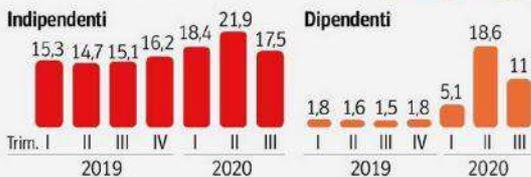
Diverse piccole realtà stanno cercando di cogliere l'opportunità. Courmayeur, la Courma dei milanesi, ha appena attivato una serie di agevolazioni allo smartworking. «Il nostro territorio è pieno di seconde case, ci aspettiamo che vengano vissute di più d'ora in avanti grazie al diffondersi del lavoro agile», dice Guido Malinverno, sindaco di Desenzano sul Garda, a poco più di un'ora da Milano. «Ma l'opportunità potrebbe essere anche un'altra», riflette Malinverno. «Attirare famiglie giovani, desiderose



Lavorare da casa

NEL PRIMO LOCKDOWN

Occupati che dichiarano di aver lavorato da casa almeno una volta nelle ultime 4 settimane per posizione professionale (in %)
 Gennaio 2019 - Settembre 2020



DOPO LA PANDEMIA



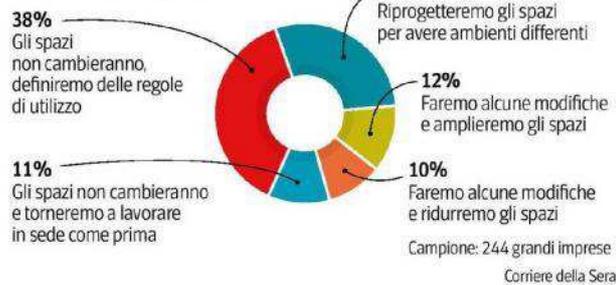
SPAZI DI LAVORO DOPO L'EMERGENZA

SECONDO I LAVORATORI

Le attività lavorative che verranno svolte in sede al termine dell'emergenza



SECONDO LE AZIENDE



di godere di una migliore qualità della vita per i loro figli. I centri più piccoli sono abitati ormai in gran parte da anziani. Certo, questi processi andrebbero agevolati. Per il nostro territorio lo smartworking può offrire un'opportunità di arricchimento sia culturale che economico».

Questione busta paga

Tirando le somme, il vincolo chiave è quello dell'ora di distanza tra residenza e ufficio. Quando il tempo per raggiungere l'azienda è maggiore, più che di smartworking si parla di vero e proprio telelavoro. Per i dipendenti i vantaggi sul piano della gestione del tempo non mancano. Ma in busta paga? La legge dice che lo smartworking non deve penalizzare la retribuzione. Le aziende che riconoscono

gli straordinari con il lavoro agile, però, sono rare, inoltre solo circa il 50% concede i buoni pasto. «Un parametro con cui i lavoratori guardano agli accordi è la reale libertà di fissare senza vincoli i giorni di lavoro da casa quando fa più comodo. Molto importante è il riconoscimento di mezzi di lavoro adeguati, dallo schermo grande alla seduta ergonomica», spiega Riccardo Saccone, della segreteria Sile Cgil, la categoria delle telecomunicazioni. Un settore in cui gli accordi sono già numerosissimi: da Wind a Vodafone, da Tim a Fastweb. Tra le intese «evolute» da segnalare, quella raggiunta di recente in Bayer, nel settore chimico: niente timbratura del cartellino, valutazione per obiettivi, fornitura di portatile, cuffie, tastiera, schermo, seduta ergono-

mica e conferma dei buoni pasto. In Germania si sta valutando la possibilità di sancire l'obbligo di garantire un corrispettivo al dipendente che mette a disposizione una parte della propria casa per l'attività lavorativa. In Italia pensare a qualcosa del genere può essere realistico per il telelavoro al 100% ma più difficile finora per lo smartworking, in cui il lavoro da casa è volontario e con schemi temporali variabili. «Con lo smartworking, però, si può tendere a usare i recuperi di produttività garantiti da questa modalità di lavoro per ridurre l'orario a parità di stipendio», dice Saccone. Un'ambizione non da poco per il sindacato. Molto difficile da realizzare senza il vento a favore della ripresa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA