

INTERVISTA AL PRESIDENTE DELL'ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

«Contrattazione collettiva per uno smart working senza diseguaglianze»

Sebastiano Fadda: il governo assuma il ruolo di regista nell'individuare regole comuni. Durante il lockdown sono emerse le forti disparità di genere e generazionali del mondo del lavoro

CINZIA ARENA

Serve una contrattazione collettiva per dare allo smart working una struttura solida. Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp (l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) è convinto che sia necessario un intervento quadro del governo. Se prima della pandemia l'accordo era individuale – tra azienda e singolo lavoratore – adesso con la scadenza della fase emergenziale (il 15 ottobre salvo altre proroghe) non è pensabile tornare indietro. Bisognerà introdurre nelle aziende e man mano anche nei contratti di lavoro collettivi regole comuni per dare a tutti le stesse opportunità e combattere quelle diseguaglianze, generazionali e di genere, che il Covid ha reso ancora più evidenti. **Prima del coronavirus lo smart working era un fenomeno residuale, si parla dell'1,2% della popolazione, durante il lockdown la percentuale è salita all'8,8%. Si tratta comunque di una piccola fetta di lavoratori.** I numeri, al momento non sono certificati. Si parla di 1,8 milioni

di lavoratori nel settore privato in smart working durante il lockdown, mentre per la pubblica amministrazione è stato quasi il totale. In realtà bisogna distinguere tra telelavoro e smart working. In Italia si tratta soprattutto il telelavoro: vale a dire lo svolgimento da remoto delle stesse mansioni che si facevano in ufficio. Lo smart working vero e proprio comporta invece una complessa riorganizzazione: cambiano le mansioni, i processi produttivi, i tempi e i luoghi di lavoro. È un processo di re-ingegnerizzazione che punta alla responsabilità di gruppo, al contenuto e al risultato.

Il 15 ottobre finirà la liberalizzazione dello smart working, cosa succederà? Pubblico e privato seguiranno strategie differenti?

Il pubblico ha una struttura gerarchica che rende più semplice il processo: può intervenire una disposizione dall'alto. Il ministero della Pubblica amministrazione ha già indicato il tetto del 50% di dipendenti in smart working come obiettivo, il ministero dell'Università può stabilire se le lezioni vanno fatte in presenza o meno. Nel privato deve combinarsi il ruolo dell'azienda nel progettare i nuovi processi produttivi – migliorare la produttività e incentivare i risparmi – con il ruolo del sindacato come interprete di un miglioramento della qualità della vita dei dipendenti. La politica però non deve però scomparire, deve avere un ruolo di regia: stabilire una cornice di diritti e di regole quali il diritto alla disconnessio-

ne, la fornitura degli strumenti di lavoro, le tempistiche. Il governo ha convocato per il 24-25 settembre i sindacati proprio per discutere di smart working, e immagino questo sia finalizzato a definire un nucleo di condizioni imprescindibili. Una delle possibilità è quella di differenziare le modalità settore per settore, tenendo conto delle specificità; i servizi bancari, per esempio, non hanno le stesse problematiche del manifatturiero.

L'Inapp ha realizzato uno studio dal quale si evince che lo smart working ha accentuato le diseguaglianze, favorendo chi ha retribuzioni più alte. Perché è successo?

È emersa la disparità presente nel mondo del lavoro. Si tratta di un dato statistico: la forza lavoro femminile e quella con minore retribuzione è concentrata in funzioni scarsamente remotizzabili. Con il lockdown questi lavoratori hanno dovuto interrompere l'attività, perdendo reddito, o hanno dovuto esporsi ad un rischio elevato di contagio. Per superare questo gap si deve investire su politiche di diffusione delle nuove tecnologie in tutte le attività produttive e di formazione professionale. Ma non si tratta solo di una questione di genere: la pandemia ha penalizzato anche i giovani. Molti hanno perso il lavoro perché svolgendo mansioni "base" non hanno potuto accedere allo smart working, altri in quanto precari non hanno avuto il rinnovo del contratto.



Sebastiano Fadda

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.