

# Il telelavoro non funziona bene Lo dice pure il capo di Microsoft

Dopo la celebrazione dell' attività svolta da casa come la ricetta vincente per il futuro, gli imprenditori iniziano a prendere le distanze. Il manager Usa: «Impatto negativo» Passata l' euforia...  
 antonio spampinato nAllora, com' è andata? O come sta andando, se chi legge fa ancora parte dell' esercito dei due milioni di lavoratori costretti allo smart working dal coronavirus. Bello lavorare in pigiama, non dover più ascoltare le infinite telefonate del dirimpettaio di scrivania, decidere in autonomia quando farsi un giro o la spesa? Perché, per legge, ciò che conta nel lavoro agile è il risultato. Eppure, non tutto, in questa rivoluzione digitale, lato tecnico e infrastrutturale a parte,

sembra stia andando per il verso giusto e per tutte le parti in causa. Di certo quello che abbiamo vissuto o che stiamo vivendo non è vero smart working ma un lavoro a distanza obbligato, estremo. I **RISULTATI** Questa esperienza forzata lascerà una traccia indelebile tra le aziende nelle relazioni con i dipendenti, sindacati e governo. Si dice che lo smart working è sempre stato osteggiato dai capi perché così non possono esercitare come vorrebbero il loro "potere". Ma, diciamoci la verità, il tran tran dell' ufficio ha pure i suoi vantaggi, quelli relazionali, tanto per cominciare. E non solo per la chiacchiera veloce ma per lo scambio di idee, di spunti, di riflessioni. Insomma ci sono professioni e settori che permettono il lavoro agile senza che il risultato finale venga compromesso, altri, come, perché no, il giornalismo,



soprattutto per quanti lo vivono prevalentemente dalle redazioni, che invece si nutrono di idee, di scambi di opinioni, anche accese, ma da cui possono nascere articoli pregni di punti di vista interessanti. Chattare non è certo la stessa cosa. Così come le routinarie riunioni in sede possono servire a poco, ci mancherebbe. Dipende, ma il tema c'è ed è delicato, tanto che se persino i colossi del web si dividono sulla reale utilità del lavoro a distanza, figuriamoci le aziende tradizionali. Da un lato Twitter ha lasciato totale libertà ai suoi dipendenti se tornare a lavorare in sede oppure «restare in smart per sempre», dall'altro Microsoft per bocca del suo amministratore delegato Satya Nadella, sostiene invece che il lavoro agile esteso potrebbe essere una vera iattura. Il rischio è quello di bruciare «capitale sociale», perdere i rapporti umani all'interno dell'azienda, che invece li arricchiscono. «Quello che mi manca è quando vai a un incontro fisico, parli a chi è accanto a te, sei in grado di connetterti con i colleghi due minuti prima e due minuti dopo la riunione», ha detto l'ad al New York Times. Guardarsi attraverso uno schermo, non è la stessa cosa. I RISPARMI Certo, se si vedono solo i risparmi che un'organizzazione potrebbe ottenere, il gioco diventa, o meglio, è diventato, post rivoluzione Covid, facile. La ministra della Pubblica amministrazione Fabiana Dadone ha ammesso che li stanno calcolando insieme al Mef. Ma per il sociologo Franco Ferrarotti il lavoro agile permanente «può diventare una trappola, soprattutto per le donne», con il rischio di far tornare indietro le lancette della storia. E senza una nuova e precisa regolamentazione dello smart working, le aziende potrebbero usare due pesi e due misure per decidere chi, in caso di nuove crisi, lasciare a casa, questa volta per davvero e senza più stipendio, e chi no. Tanto che due giorni fa il segretario della Cgil Maurizio Landini ha chiesto un contratto dedicato. Ieri il direttore generale dell'Abi, l'associazione bancaria italiana, ha sottolineato durante un'audizione al Senato che non basta un computer e internet veloce per lavorare da casa ma ci vuole formazione - con sostegno pubblico - per garantire la stessa produttività dei lavoratori che invece svolgono le loro funzioni dall'ufficio. Occhio dunque al troppo entusiasmo sul lavoro agile. riproduzione riservata.