

Nota su 2^ Incontro su “Uomini e donne. Cura, economia e lavoro”.

Cosa sta succedendo nel lavoro a Milano: smartworking, coworking, riduzione degli orari (24 febbraio 2021)

Partecipano: Anna Ponzellini (coordinatrice), Tiziana Scalco, Maddalena Acquaviti, Sofia Borri, Luigi Campagna, Cristina Tajani.

Sintesi degli interventi.

Tiziana Scalco (Fillea Cgil Lombardia) – Illustra un’indagine condotta dalla Fillea Nazionale sullo smartworking, che ha coinvolto 6.170 persone, attraverso un dettagliato questionario di 53 domande. Gli intervistati erano: 65% donne e 35% uomini; 54% nei capoluoghi e 46% nei centri minori; 66% nel settore privato e 34% nel settore pubblico.

La maggior parte ha iniziato a lavorare in smartworking con il Covid (82%) e il 60% aveva una certa conoscenza dei problemi, mentre il 40% non era informato. Il quadro di soddisfazione è buono (64%) e i più vorrebbero continuare. Alcuni lamentano problemi di spazio e di connessione.

Si paventano rischi di marginalizzazione (48%) e di solitudine (50%). Per quanto riguarda il benessere in casa le risposte tra abbastanza bene e molto bene raggiungono il 91%.

La legge attuale è molto generale e la contrattazione è all’inizio. E’ importante che lo smartworking non sia pensato solo per le donne, ma sia per gli uomini che per le donne.

Acquaviti Maddalena (First Cisl Milano) – Lo smartworking si è diffuso molto nelle banche col Covid (anche se è meglio parlare di lavoro in remoto). Le aziende in un primo momento si sono trovate in difficoltà, perché abituate al controllo diretto dei lavoratori. Si sono fatte delle prime contrattazioni semplici (sul numero dei lavoratori, numero delle ore, i settori interessati,...).

La legge prevede l’accordo personale e le aziende l’hanno usato per scavalcare il sindacato. Però dal dicembre 2019 il CCNL prevede la contrattazione dello smartworking e alcuni obblighi (ad esempio, i dispositivi a carico dell’azienda) e rinvia poi alla contrattazione di 2^ livello.

In pratica le sedi centrali si sono svuotate, mentre nelle filiali il personale è costretto a rimanere. Le aziende adesso si sono innamorate dello smartworking perché vedono la possibilità di risparmiare (sino al 35%). Sono aperti dei tavoli di confronto (più che vere trattative).

Ci sono vari rischi, che stiamo studiando:

1. Volontarietà. Non tutti hanno una casa adeguata.
2. Lo smartworking non è adatto per tutte le situazioni
3. Come misurare la crescita professionale?
4. Conciliazione. Si può pensare a un riequilibrio fra donne e uomini.
5. Orario di lavoro. A volte non si stacca mai.
6. Spostare le sedi in periferia.
7. Controllo delle persone

8. Rischi di salute.
9. Abbiamo avuto casi di violenza domestica
10. Deve esserci il coinvolgimento delle persone.
11. L'orario di lavoro risparmiato non deve essere recuperato dalle aziende.

Sofia Borri (Associazione Connettiamoci)- L'associazione nata nel 2012 si occupa di donne disoccupate, precarie, sottopagate. Sono state seguite più di 1.000 donne e le domande per i nostri corsi sono almeno tre volte tanto. Ci sono tanti talenti femminili sprecati. Tante donne che hanno dovuto lasciare il lavoro per dedicarsi alla cura: come faccio a lavorare se ho delle persone da curare?

Con il Covid si sono chiusi anche parecchi servizi. Le donne hanno avuto un carico maggiore determinato anche dalla preoccupazione per i propri cari. La crisi ha colpito e colpirà soprattutto le donne. Non c'è tanto spazio purtroppo per la voce delle donne.

Prima lo smartworking era ostacolato, perché si aveva paura di perdere il controllo. Adesso invece lo si è adottato ampiamente. In questa accelerazione c'è stato un cambiamento culturale. Si parlava una volta di "patto di libertà", cioè gestire in maniera autonoma tempo e spazi di lavoro.

Essere fuori dal lavoro era vissuto come una mancanza di cittadinanza, mancava la partecipazione socio-economica. Uscire di casa, avere voce, questo era il senso del lavoro. Lo smartworking può essere oggi uno strumento positivo, però richiede un serio cambiamento culturale. Quale rivoluzione culturale vogliamo portare?

Nelle famiglie sono venuti meno gli aiuti di una volta. C'è più solitudine. Occorre vedere come lo smartworking gira nelle famiglie.

Campagna Luigi (Politecnico di Milano) – Avanziamo una tesi per gli scenari che si prefigurano perché il modo con cui siamo organizzati è inadeguato. Bisogna aumentare la produttività e congiuntamente ridurre l'orario di lavoro. Si tratta di una rimodulazione che dovrebbe essere favorita dalle politiche.

Si deve intervenire su più cose:

- Sulla produttività. Si pensa di aumentare la produttività aumentando le ore, ma è sbagliato.
- Sugli orari. Si punta sugli straordinari, ma è un errore. Gli straordinari non aumentano la produttività. Occorre invece ridurre l'orario.
- Sul salario. Prendiamo il caso della Luxottica, dove si lavora 30 ore e il salario è compatibile con quello precedente, perché c'è un premio di produttività.
- Sulla formazione. Il sindacato può intervenire usando il tempo risparmiato per la formazione continua, che può essere anche istituzionalizzata.

Non c'è più bisogno delle 40 ore e dell'orario rigido di una volta; si possono ridurre le ore, senza ridurre la produttività e usarle alternativamente.

Cristina Tajani (Assessore Comune di Milano) – Lo shock tecnologico prodotto dalla pandemia opera in due direzioni: 1) sul piano istituzionale nei rapporti col sindacato. 2) nella città, a livello territoriale. Il Comune è una grande azienda, con circa 15.000 dipendenti. Nel gennaio 2020 avevano 300 persone in smartworking, a fine marzo erano 8.000. Abbiamo svolto un'indagine fra i lavoratori. I risultati convergono con quanto hanno detto le altre relatrici; il giudizio è sostanzialmente positivo e i lavoratori vogliono continuare.

Occorre aprire una nuova stagione contrattuale che riguarda i problemi aperti: disconnessione, spazi, orari. Abbiamo aperto per questo una contrattazione di 2^a livello. Si tratta anche di discutere come utilizzare il lavoro risparmiato; per la produttività e per lo welfare.

Sul territorio si è realizzato uno svuotamento delle aree centrali a favore delle attività locali. La nostra idea è quella della città dei 15 minuti (near-working). Il Comune consente lo smartworking non solo a casa, ma anche in altri luoghi propri o accreditati (sedi aziendali e luoghi a cavallo con altri comuni dell'area metropolitana). Si va verso una città dove non ci si muove più tutti alla stessa ora come una volta.