
Smart working come forma di conciliazione?

Luisa De Vita

DISSE - Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche
"Sapienza" Università di Roma

luisa.devita@uniroma1.it

Nuove esigenze: le imprese

- Flessibilità
 - Innovazione
 - Internazionalizzazione
 - Cambiamento dei modi e dei mondi della produzione
 - Ridefinizione dei tempi e dei ritmi
-

Nuovi bisogni: i lavoratori

Complessi e multifattoriali

- Aumento età media
- Aumento instabilità lavorativa
- Aumento della vulnerabilità e delle situazioni di dipendenza
- Maggiori necessità legata alla conciliazione

In cambiamento rispetto

- Alla situazione economica, sociale, politica
 - Alle caratteristiche personali e familiari
 - Al momento del ciclo di vita
 - Al ruolo ricoperto
-

Una risposta ai nuovi bisogni sociali?

1. Il welfare da *costo* a investimento: il cosiddetto *welfare dell'investimento sociale*
2. Il sostegno alla *capacitazione* e attivazione dei soggetti
3. Il nuovo protagonismo delle imprese che a fronte:
 - ❑ di una forte contrazione delle risorse pubbliche
 - ❑ e di salari mediamente più bassi rispetto all'Uediventano strategiche
 - ❑ nella erogazione di servizi e/o dispositivi
 - ❑ nella predisposizione di interventi di riorganizzazione lavorativa: smart working

Obiettivo: coniugare competitività e solidarietà

Smart working: gli elementi di innovazione

Possibilità di ragionare:

- sul tema della **qualità del lavoro**
- sull'importanza di attivare **politiche** per il **complesso dei dipendenti**

riducendo:

- L'ottica quantitativa e strumentale:

Es. politiche di pari opportunità che hanno promosso l'occupazione femminile senza però domandarsi più donne ma dove? Con quali condizioni lavorative? Supportate da chi?

- Le implicazioni di genere e l'enfasi sulla sola responsabilità individuale:

Es. politiche di conciliazione

Lo smart working come dispositivo di conciliazione?

Uno dei possibili dispositivi, da affiancare allo sviluppo di un offerta più strutturale e strutturata (asili, voucher, congedi, welfare aziendale)

Maggiore flessibilità, maggiore autonomia e libertà di gestione

Riflessione sui possibili *effetti perversi* a diversi livelli

- Macro (livello **sociale**)
 - Meso (livello **organizzativo**)
 - Micro (livello **individuale**)
-

Livello *sociale*

- Rischi di accentuare le differenze già esistenti tra i lavoratori (istruzione, ruolo, tipologia di azienda...)
 - Rischi di accentuare le differenze tra territori più o meno virtuosi
 - Rischio di isolamento delle imprese
-

Livello *organizzativo*

- Nuovi meccanismi di valutazione ad esempio per la progressione di carriera
 - Ridisegno delle prassi organizzative
 - Nuove retoriche organizzative non neutre rispetto al genere
 - Il coinvolgimento delle parti sociali e dei dipendenti (es. analisi dei fabbisogni, attuazione, monitoraggio ecc.)
 - Ottenimento del consenso vs qualità del lavoro
-

Livello *individuale*

- Lavoro infinito (*tempo*) e senza confini (*spazio privato*)
 - *Riconoscimento fragile*
 - Problema di visibilità
 - Perdita di spazi di socialità, amicizia
 - Mantenimento del network
-

Direzioni per il futuro

- Predisposizione di una governance istituzionale forte
 - Visibilità, allineamento formativo, coinvolgimento dei dipendenti, spazi da creare in autonomia o gestiti direttamente dall'impresa capaci comunque di favorire la concentrazione
-