

Sessione 23

Titolo: Smart working prima e durante la pandemia: organizzazione, lavoro e relazioni industriali

Proponenti: Valeria Cirillo (Università di Bari), Matteo Rinaldini (Università di Modena e Reggio Emilia), Paolo Rossi (Università di Milano-Bicocca), Lia Tirabeni (Università di Milano-Bicocca)

Abstract

Le misure di contrasto alla diffusione del Covid-19 e, in particolare, il lockdown di numerose attività produttive, hanno portato molte organizzazioni a ridisegnare i propri processi e confini organizzativi per adempiere alle esigenze di distanziamento sociale imposte dall'emergenza sanitaria. La pratica di lavorare da remoto, che nasce con il telelavoro e diventa il fulcro dello smart-working e della relativa retorica che lo accompagna, non è, a ben vedere, qualcosa di nuovo. Infatti, ormai da decenni le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni stanno contribuendo a generare la cosiddetta "morte della distanza" tra aziende e lavoratori, rendendo il lavoro sempre più qualcosa "da fare" piuttosto che un luogo in cui andare.

L'emergenza pandemica iniziata nel febbraio 2020 ha tuttavia imposto l'introduzione di pratiche di lavoro da remoto anche in contesti organizzativi nei quali erano state poco o per nulla sperimentate. Le conseguenze di questa virata verso il lavoro a distanza sono ancora di difficile valutazione, ma emergono interrogativi degni di interesse tanto sul piano delle dinamiche organizzative, quanto sul piano del lavoro e della sua regolazione.

Guardando all'**organizzazione**, alcuni dei principali interrogativi riguardano l'impatto sulle dinamiche relazionali che alimentano la vita di un'organizzazione e favoriscono (o ostacolano) – anche sul piano informale – il coordinamento dei processi produttivi, le forme di esercizio dell'autorità e del controllo organizzativo, i processi di *sensemaking*, la costruzione del consenso necessario per promuovere cambiamenti e/o innovazioni anche di tipo strategico. Altri interrogativi riguardano l'effetto che il lavoro a distanza può avere avuto sulla cultura e l'identità dell'organizzazione, allentando (o viceversa rinsaldando) il senso di appartenenza dei suoi membri, ridisegnando le dinamiche di potere e controllo, e riplasmando l'identità e l'immagine dell'organizzazione stessa agli occhi degli stakeholder interni ed esterni.

Guardando al **lavoro**, d'altra parte, vale la pena di tenere conto del fatto che, a causa dell'emergenza, l'attivazione e la gestione dello smart working non sono state oggetto di contrattazione, ma più spesso il risultato di iniziative unilaterali da parte del management (gli stessi provvedimenti del governo durante la fase di emergenza hanno permesso l'attivazione dello smart-working anche in assenza di accordi tra le parti). L'ambiguità della normativa sullo smart working, la tendenza ad una sua regolazione manageriale e l'evidenza di non essere al cospetto di un fenomeno residuale e transitorio sono alcune delle ragioni che hanno portato le organizzazioni sindacali a inserire la regolazione del lavoro da remoto tra le materie oggetto di contrattazione collettiva, non solo a livello aziendale, ma anche a livello nazionale e di settore. La rapida diffusione dello smart-working durante l'emergenza Covid-19 d'altra parte ha fatto emergere "nuove" condizioni di lavoro e lasciato intravedere scenari futuri caratterizzati da "nuove" diseguaglianze e fratture all'interno del mondo del lavoro e nuovi bisogni di tutela e diritti che i sindacati non possono ignorare.

La sessione invita e accoglie contributi che affrontino queste tematiche con metodologie e da prospettive teoriche diverse. A seguire si propone un elenco, certamente non esaustivo, di possibili domande di ricerca:

- L'interazione attraverso lo smart working ha inciso sui rapporti tra i membri dell'organizzazione? Il lavoro a distanza può ridefinire il senso di appartenenza, la cultura e l'identità dell'organizzazione? Quali retoriche organizzative sono emerse durante l'emergenza, quali forme di coinvolgimento di coloro che lavorano a distanza?
- Che impatto ha l'introduzione dello smart working su organizzazioni diverse per dimensioni, settore, tipo e struttura organizzativa? In quali casi si dimostra più efficace e in quali, invece, incontra gli ostacoli maggiori?

- L'attuale compresenza e/o l'alternanza di situazioni di lavoro in presenza e da remoto possono frammentare i rapporti intra-organizzativi? In che modo? È possibile recuperare spazi di informalità e socialità pur non condividendo la presenza fisica in un'organizzazione? Con quali strumenti?
- Quali impatti ha lo smart-working sulle condizioni di lavoro? Quali sono i vissuti e le esperienze dei lavoratori che hanno adottato questa modalità di lavoro? Quali criticità sono individuate e quali opportunità sono riconosciute nel lavorare in smart working?
- È possibile identificare differenze d'impatto dello smart-working relativamente alla composizione per genere, età, livello di scolarizzazione, ecc. della forza lavoro? Che effetti ha la diffusione dello smart working sul mercato del lavoro? Quali sono i rischi di aumento delle disparità territoriali? Quali i settori o le occupazioni maggiormente interessati dal cambiamento?
- In che modo e in che misura lo smart working è stato oggetto di contrattazione collettiva? Quali sono gli aspetti critici della contrattazione dello smart-working? Quali scenari di negoziazione si aprono rispetto al futuro?

I contributi potranno sviluppare approfondimenti teorici o presentare lavori di ricerca empirica. Sono sollecitati anche interventi che individuino le prime tracce dei mutamenti in atto, proiezioni di scenari tuttora in fase di definizione o ipotesi di ricerca e discussione teorica.