

Intervista con Presidente Sabrina Alfonsi. 30 giugno

D. Innanzitutto grazie per il tempo concesso. Questa intervista viene svolta nell'ambito di una ricerca che sto conducendo con CREIS per vedere quanto ho il lo SW o lavoro agile, che dir si voglia, sia un'innovazione appunto che aiuti l'economia sostenibile ma anche non solo economicamente ambientalmente ma anche da un punto di vista dei diritti dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici. Prego... (si allontana)

Cominciamo con la prima domanda: avevo letto che il municipio si era già attivato del gruppo dello Smart Working anche prima della pandemia...me ne vuole parlare?

R: Allora, il Municipio stava ragionando sugli spazi, sulla difficoltà di arrivare nel centro storico... molti dipendenti comunali non vogliono venire nel primo municipio perché venire qui vuol dire difficoltà di arrivare con la macchina, difficoltà di parcheggiare. Vuol dire comunque stare in ambienti abbastanza stretti, avere una grande mole di lavoro soprattutto in alcuni uffici. Pensiamo al commercio: il 70% delle attività commerciali sono nel primo municipio e quindi c'è una quantità di pratiche enorme. Quindi sicuramente uno degli obiettivi -secondo me imprescindibile- del prossimo mandato comunale è quello di portare avanti un lavoro di digitalizzazione, di informatizzazione, che significa poi eliminare la carta. Adesso c'è la fortuna di avere i soldi del recovery che ci permettono di farlo, con strumenti nuovi: ciò consentirà anche ovviamente di poter lavorare a distanza. Era uno dei nostri obiettivi, tanto che abbiamo fatto dei progetti di informatizzazione dell'ufficio Commercio.

Quando è arrivata la pandemia, abbiamo provato a rispondere immediatamente alle esigenze del Paese, tanto che nel primo municipio l'85% dei dipendenti è stato in Smart Working. Sono rimasti ovviamente in servizio in presenza i dipendenti dell'Anagrafico, non può lavorare da Smartworking, e l'ufficio di presidenza, perché il lavoro rispetto alla cittadinanza e ai nuovi bisogni delle persone è stato enorme. Ovviamente c'è stata una rotazione (nessuno ha lavorato in Smart 5 giorni su 5) ma siamo stati presenti e abbiamo veramente fatto uno sforzo, perché il primo problema dello Smart è innanzitutto entrare in una mentalità completamente diversa di lavoro. Lo Smart deve andare per obiettivi. Oggi come oggi la pubblica amministrazione non lavora per obiettivi e quindi ovviamente ci siamo trovati in difficoltà perché era il lavoro di routine fatto a casa, non era lo Smart Working e questo se posso (magari lo riaffrontiamo dopo) riguarda soprattutto le donne.

Le donne da sempre sostengono la possibilità di fare il lavoro in Smart perché consente di conciliare il tempo di lavoro con il tempo privato e di famiglia. Ma se una persona è in Smart deve raggiungere un obiettivo: si può lavorare in qualunque orario della giornata da casa, forse anche la notte se non c'è da interagire con qualcun altro ovviamente, e quindi posso conciliare tempo di lavoro e tempo di vita. Inoltre vengono abbattuti i tempi di spostamento, che per una città come Roma sono importanti.

Con la pandemia invece che cosa è successo? Si è trattato di riversare il lavoro d'ufficio all'interno delle mura domestiche, insieme ai figli che erano comunque presenti; si è trattato quindi di un sovraccarico di lavoro, soprattutto per le donne.

Quindi è chiaro che noi dobbiamo prendere i dati della pandemia come una possibilità di trasformare il lavoro in presenza in lavoro Smart. Ma ovviamente per fare questo servono gli strumenti; questo per esempio è stato uno dei primi problemi dei dipendenti comunali, perché intanto hanno dovuto utilizzare i propri strumenti, quelli di casa, che non è detto che siano strumenti idonei. Inoltre c'erano degli obblighi burocratici che non potevano assolvere da casa. Noi addirittura abbiamo portato a casa timbri e altro materiale del genere. Inoltre c'era il problema delle

piattaforme informatiche: per esempio la piattaforma del protocollo era una piattaforma non aperta. E' chiaro che c'è bisogno di capire sia di quali strumenti hardware ci sia bisogno ma anche di quali piattaforme operative. Su questo è stata avviata da pochissimo una sperimentazione.

E poi c'è il problema del controllo: ci sono state delle difficoltà di controllo del lavoro da parte della dirigenza, perché se tu non ragioni per obiettivi difficilmente puoi avere un controllo sul lavoro che l'impiegato sta facendo.

Inoltre ci sono le opinioni delle persone che si sono trovate a lavorare a distanza: quindi -riporto non solo il mio pensiero ma quello che mi è stato detto- anche la mancanza della comunicazione informale. Noi abbiamo avuto proprio in quei mesi un ingresso di nuovi dipendenti, che ancora non conoscevano il lavoro e comunque non conoscevano le modalità di lavoro. La mancanza della comunicazione informale anche davanti alla macchinetta del caffè, del consiglio di un collega che da tanti anni sta qui, ha reso molto difficile l'inserimento del nuovo personale. Quindi sicuramente in prospettiva lo smart deve avere per esempio alternato con momenti iniziali in presenza. Bisogna imparare il lavoro insieme agli altri colleghi, poi imparare ad assegnare obiettivi chiari ai dipendenti. La dirigenza dovrà fare un grosso lavoro su se stessa per ripartire il lavoro in obiettivi e assegnarlo.

D: Perfetto grazie. Una domanda di chiarimento, perché lei ha detto che le mansioni non Smartabili (uso questo neologismo orribile) erano l'ufficio anagrafico e l'ufficio di presidenza giusto? Che cosa fanno esattamente?

R: L'ufficio anagrafico è quello che consegna le carte d'identità, è l'anagrafe. A distanza non c'è proprio la possibilità e gli strumenti per rilasciare documenti di identità. Per di più sono servizi essenziali, per cui non si potevano togliere anche durante il lockdown, e abbiamo dovuto permettere l'ingresso degli impiegati, in quanto persone che potevano muoversi per lavoro. Lo stesso per i servizi elettorali. L'ufficio di presidenza, ovvero la parte politica, durante la pandemia in realtà si è trovato a svolgere un grande lavoro per cercare di non lasciare nessuno indietro. Noi abbiamo attivato servizi aggiuntivi come la spesa sospesa, abbiamo lavorato con le scuole per raggiungere i ragazzi che non avevano la possibilità di fare la dad perché non avevano i tablet, e quindi insieme all'associazione dei genitori abbiamo comprato questi tablet che sono stati consegnati. Questi sono due esempi, ma è chiaro che il personale di staff della Presidenza del Municipio, non facendo semplicemente pratiche, ha sempre lavorato per obiettivi.

D: ho capito Ci sono state anche delle difficoltà legate alle abilità informatiche degli impiegati per gli impiegati e le impiegate che dovevano lavorare in Smart?

R. No. Il problema era che i programmi non erano esportabili, non comunicavano con pc esterni. La vera sfida è fare in modo che siano piattaforme utilizzabili da qualunque punto del mondo, cosa che oggi non abbiamo: come ad esempio il protocollo, che è un servizio delicato e non solo ci vogliono le password per averlo, può essere svolto solo da computer certificati. Quindi tu non potevi entrare nella piattaforma comunale dall'esterno, da casa... queste sono ovviamente operazioni che fa il sistema centrale e da lì abbiamo cominciato a pensare alle opportunità che offre. Qui noi siamo ancora indietro: io sto con questo, che mi è stato comprato (mostra un microfono e una telecamera). All'interno dell'ufficio della presidenza l'abbiamo solo in due o tre, ma solo uno connesso. Allora bisogna avere dei computer che hanno telecamera e microfono e che possono essere utilizzati in tutto. Voglio dire: anche chi sta in Smart deve poter partecipare alle riunioni on line, ma su questo

abbiamo avuto difficoltà. Penso sia importante concentrarsi sulle strumentazioni, perché non tutte le persone a casa hanno delle strumentazioni idonee.

Un altro esempio che mi viene in mente per il lavoro smart è che bisogna prevedere per esempio la trasformazione dei buoni pasto in buoni acquisto per computer. In generale è ovvio che gli strumenti da lavoro non possono essere a totale carico del dipendente, che magari ha un computer a casa ma con quel computer i ragazzi fanno la Dad ecc. Ci sono state anche queste difficoltà per le famiglie.

D. Capisco perfettamente- mi parlava delle difficoltà delle donne, molto meno per gli uomini, di conciliare in casa lavoro e famiglia con il lo Smart Working. Diceva soprattutto per che per loro sarebbe più semplice lavorare per obiettivi anziché per orari fissi?

R: Lo Smart deve essere per forza un lavoro per obiettivi, sennò non funziona. È chiaro che gli obiettivi devono essere assegnati in modo tale da coprire la quantità di lavoro che devi fare. Ma dobbiamo cancellare l'idea dell'orario e quindi a quel punto c'è veramente una conciliazione, perché io mi sveglio la mattina, accompagno -in una società normale non una società in lockdown -i bambini a scuola, torno, mi metto a lavorare, lavoro per il tempo che i ragazzi sono a scuola, dopodiché io li posso andare a prendere, li posso portare a fare lo sport o la musica... posso rimettermi a lavorare alle 6 del pomeriggio. La conciliazione è determinare la modalità di lavoro nel tempo della giornata, con il fine di raggiungere il proprio obiettivo lavorativo, che sia un obiettivo di 100 pratiche o di aver chiuso un processo o un progetto. Non è che possiamo stare a controllare dentro casa. E poi questo è lo Smart in una previsione di vita normale, dove appunto le scuole sono aperte, le biblioteche ecc. e tutto funziona. Quello che noi abbiamo vissuto in pandemia in realtà è stato un lavoro a distanza senza i criteri del lavoro a distanza, un lavoro in emergenza.

D: Ci sono stati vincoli giuridici che vi hanno rallentato o che potrebbero rallentare in futuro la transizione allo Smart? E i sindacati?

R: Credo che i sindacati stiano ragionando sullo Smartworking che comunque veramente è un'opportunità. Per città come Roma significa riacquisire tantissimo tempo-vita che invece oggi è dedicato al lavoro. Per esempio, noi abbiamo tantissimi impiegati che vengono da fuori regione, con tutte le difficoltà e le mancate presenze che questo implica. Ecco, è chiaro che in queste situazioni sicuramente lo Smart risponde per esempio a esigenze di lavoro in quelle regioni che maggiormente soffrono della disoccupazione, senza problema di doversi spostare tutte le mattine facendo viaggi anche di due ore di treno, due ore e mezzo di treno, con tutti i costi del caso.

D: Oltre che negli uffici municipali quindi, da quello che ho capito sarà interesse sviluppare lo Smart Working nel tessuto produttivo della città con la prossima amministrazione...

R: Noi abbiamo un tema di riforma della macchina amministrativa di Roma perché appunto è una macchina amministrativa con molta burocrazia, poco digitalizzata con un gran numero di persone che si spostano in una città grande.Cogliere l'opportunità di formazione e informatizzazione, digitalizzazione e rivisitazione dei processi di lavoro con i soldi del recovery è sicuramente una grandissima opportunità. In questo c'è sicuramente anche un tema legato allo Smart, quindi la riduzione degli spazi per esempio è un tema economicamente molto vantaggioso. Dopodiché, io

penso che la prossima amministrazione si troverà anche a fare i conti sicuramente con il settore privato che andrà verso lo Smart e quindi anche lo svuotamento di grandi palazzi che prima erano destinati ad uffici. Una rivisitazione della città da un punto di vista urbanistico di quale uso fare di questi spazi, perché sennò noi appunto rischiamo di avere dei grandi vuoti nel cuore della città.

D: Credo sia tutto. Possiamo concludere direi. Grazie infinite.