

SUPSI

Jobsharing e telelavoro: due modalità di combinare autonomia e condivisione

Tra le misure adottate per contrastare la diffusione del coronavirus, vi è stato anche il telelavoro imposto per diverse settimane durante la chiusura delle attività economiche non essenziali, nei mesi di marzo e di aprile del 2020, e consigliato ancora nelle settimane seguenti, ove possibile, per questioni di salute pubblica. Si tratta di una situazione eccezionale in quanto il telelavoro non era sino ad ora molto diffuso. Nel 2015, il 15% degli occupati residenti in Ticino lavorava in modalità telelavoro, i tre quarti di questi aveva lavorato occasionalmente almeno una volta da casa nelle 4 settimane prima dell'indagine o lavorava regolarmente da casa ma per una percentuale inferiore al 50% del tempo effettivo di lavoro (dati RIFOS; Walker, Gonzalez, 2017). L'esperienza vissuta con il telelavoro nei mesi primaverili del 2020, mette in rilievo alcuni aspetti interessanti rispetto all'organizzazione del lavoro. Mostra inoltre che tra telelavoro e *jobsharing* (JS) vi sono diversi punti in comune riguardo: lo scambio di informazioni in presenza e a distanza all'interno del team, il ruolo della cultura organizzativa, il tempo necessario alla comunicazione e non da ultimo la combinazione tra autonomia e condivisione nell'organizzare il lavoro.

In questa esperienza di *lockdown* molte persone attive negli uffici si sono trovate a dover condividere a distanza le informazioni utilizzando diversi strumenti offerti dalla digitalizzazione (p.es. videochiamate, videoriunioni, piattaforme di condivisione di documenti). L'esperienza ha mostrato che la presenza imprescindibile in ufficio a tempo pieno non è una condizione *sine qua non* per una buona trasmissione delle informazioni.

Per analogia quindi questo può essere possibile anche con il *jobsharing*, condividendo un posto di lavoro tra due o più persone. In effetti, le persone che lavorano in *jobsharing* riconoscono l'aiuto offerto dalle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione per lo scambio e la sistematizzazione delle informazioni, sia tra di loro sia con i colleghi e le colleghe o i propri responsabili. Una persona attiva in *jobsharing*, intervistata recentemente sul tema della comunicazione (Egger, 2020), ha affermato: "grazie alla digitalizzazione ho l'impressione che ci troviamo tutti sullo stesso livello di informazioni, anche con quei colleghi che viaggiano molto e sono spesso lontani" (trad. dalla redazione, ibidem, p.97). Oltre allo scambio di informazioni tramite mezzi digitali, le persone che condividono il lavoro desiderano comunque mantenere anche la possibilità di poter scambiare le informazioni in presenza (ibidem). Una testimonianza esplicita che "malgrado tutti gli strumenti tecnologici esistenti, la comunicazione diretta orale non è mai rimpiazzata in quanto tale [...]. Con la comunicazione orale, si riesce meglio a specificare quello che si vuole dire, a esplicitare l'intenzione del messaggio, nella scrittura si lascia spazio all'interpretazione [e quindi] alle incomprensioni." (ibidem, p.123-124). Il lavoro in presenza inoltre favorisce la creazione di relazioni più informali che spesso possono diventare anche occasioni di creatività e nuove idee. Un'altra testimonianza sottolinea che la comunicazione a distanza e la comunicazione in presenza possono essere combinate in modo fruttuoso: "[grazie alla digitalizzazione] possiamo beneficiare meglio del tempo in cui ci vediamo fisicamente, ci permette di essere preparati e di poter utilizzare il tempo nel quale ci vediamo in modo ottimale". (ibidem Egger, p.116).

I *jobsharers* ribadiscono però che oltre agli strumenti digitali, per favorire la comunicazione è fondamentale una cultura organizzativa basata sulla condivisione e sulla partecipazione. È

indispensabile, inoltre, la fiducia tra le persone che condividono il lavoro e tra queste ultime e il team nel quale sono inserite o del quale sono a capo.

Un altro ingrediente essenziale per il *jobsharing* è quello di avere a disposizione del tempo per poter comunicare le informazioni. Le persone che condividono una posizione apprezzano che sia riconosciuto il tempo di scambio delle informazioni per evitare un sovraccarico. Questo aspetto è cruciale per il benessere. Lo si è sperimentato durante il *lockdown*, se da una parte il telelavoro ha permesso di ridurre lo stress da spostamento con impatto positivo per l'ambiente e di migliorare la conciliazione tra famiglia e lavoro in presenza di determinate condizioni (spazi adeguati per lo studio e il lavoro in casa, bambini relativamente grandi e autonomi), d'altra parte, ha reso di pregnante attualità il rischio del restare sempre connessi e di aumentare così il carico emotivo e fisico dovuto anche alla sovrapposizione stretta tra i tempi lavorativi, personali e familiari.

Telelavoro e JS sono modalità che prevedono un importante grado di autonomia nell'organizzazione del lavoro ma anche la capacità di lavorare in team. La messa in opera di queste modalità di organizzazione del lavoro, per funzionare, deve essere condivisa tra collaboratori e responsabili, tenendo conto degli obiettivi da raggiungere e dei bisogni di entrambi. Inoltre, necessita di un quadro organizzativo chiaro. L'esperienza che stiamo vivendo ci ha mostrato che scenari relativi alle modalità del lavoro quali il telelavoro e il *jobsharing* che prima del Coronavirus ci parevano complicati, in realtà sono attuabili non solo grazie alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ma anche grazie ad una cultura organizzativa più incline alla condivisione che si spera perdurerà anche dopo l'emergenza.

Riferimenti bibliografici

Dati della Rilevazione sulle forze lavoro in Svizzera RIFOS consultati il 18 maggio 2020 alla pagina <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/culture-medias-societe-information-sport/societe-information/indicateurs-generaux/economie-nationale/teletravail.html>

EGGER Benjamin (2020), *L'évolution de la communication dans le jobsharing grâce à la digitalisation*, thèse de master en management, Université de Fribourg

WALKER Silvia, GONZALEZ Oscar, "Il Telelavoro da casa: una forma di lavoro in espansione", in *Dati – Statistiche e società*, giugno 2017, p. 41-47