

Sono ormai molti i mesi in cui il lavoro da casa è diventato per quasi tutti noi la modalità prevalente, ed è tempo per fare qualche riflessione. In allegato vi inviamo un articolo che riporta i risultati di un'interessante ricerca sull'argomento.

La prima considerazione è che, lungi dal rappresentare un momento di relax retribuito, come pensano alcuni professionisti della denigrazione del lavoratore e anche alcuni dirigenti, il lavoro da casa non è necessariamente "agile", anzi. Il **lavoro da casa** forzato dall'epidemia di COVID-19 non ha quasi mai permesso al lavoratore di godere della flessibilità a suo vantaggio prevista dal lavoro agile.

Il risultato è stato, in molti casi, l'esplosione delle ore lavorate, l'**invasione continua del lavoro all'interno della vita quotidiana**. Dal punto di vista della salute del lavoratore, in questo modo, si sono sommate due potenziali fonti di stress: il dramma dell'epidemia e la commistione continua fra lavoro e vita privata. Dal punto di vista del datore di lavoro, invece, un forte incremento produttivo spesso (come nel nostro caso) a costo zero, anzi, con forti risparmi.

Proprio per questi motivi ci sentiamo di indicare due priorità:

- **Il diritto alla disconnessione** deve essere tutelato attivamente. Non solo noi lavoratori dobbiamo essere pronti a rifiutarci di svolgere l'attività lavorativa al di fuori del nostro orario (fosse anche rispondere a delle mail), ma l'amministrazione deve fornirci i mezzi per evitare che il nostro numero telefonico personale diventi un numero di lavoro che squilla a tutte le ore, e deve esplicitare la sua contrarietà al lavoro extra non riconosciuto e non retribuito;
- **Il lavoro extra deve essere riconosciuto**. In questi mesi l'amministrazione ha potuto beneficiare di un'enorme quantità di ore regalate dai lavoratori di ateneo, ma l'attenzione viene spesso spostata su casi abbastanza rari di lavoratori che sono rimasti a casa senza poter svolgere la propria attività. E' necessario definire quali strutture che svolgono attività strategiche possono richiedere lavoro extra e come esso possa essere riconosciuto.

Più in generale, la situazione che stiamo vivendo ci ha fatto comprendere molto meglio le potenzialità e i rischi del lavoro a distanza. La conciliazione casa-lavoro è ovviamente fondamentale, ma il prezzo da pagare non può essere la perdita delle relazioni sociali, che è causa di alienazione e di patologie pericolose e insidiose, che inizialmente si fa fatica a individuare.

Il lavoro a distanza è anche spesso facile strumento a servizio del lavoro nero: basti pensare ai diversi casi segnalati di aziende che hanno utilizzato questo strumento per fare lavorare lavoratori in cassa integrazione.

Si iniziano a diffondere leggende metropolitane secondo le quali se ci si ammala o si subisce un infortunio si possa continuare a lavorare da casa: chi è ammalato non sta a casa solo per non contagiare altre persone o per non fare la fatica del viaggio, ma per riposare e guarire, e quindi lavorare quando si è in malattia è un comportamento fortemente sbagliato.

Respingeremo con forza i tentativi di chi si lecca le dita per il lavoro gratis che riesce a estorcere e utilizza la colpevolizzazione dei lavoratori per poterne estorcere ancora di più. Rivendiamo un miglioramento della normativa nazionale e, in ateneo, nel tempo più breve possibile, un accordo sulla conciliazione che dia ai lavoratori i vantaggi in termini di flessibilità che il lavoro agile dovrebbe garantire loro. **Saremo pronti a tutelare chi dovesse sentirsi vittima di esorbitanti e invasive richieste lavorative.**