

**LO SMART WORKING
NELLA PROFESSIONE FORENSE
PROBLEMI E PROSPETTIVE**
19 febbraio 2021

Lavoro da remoto



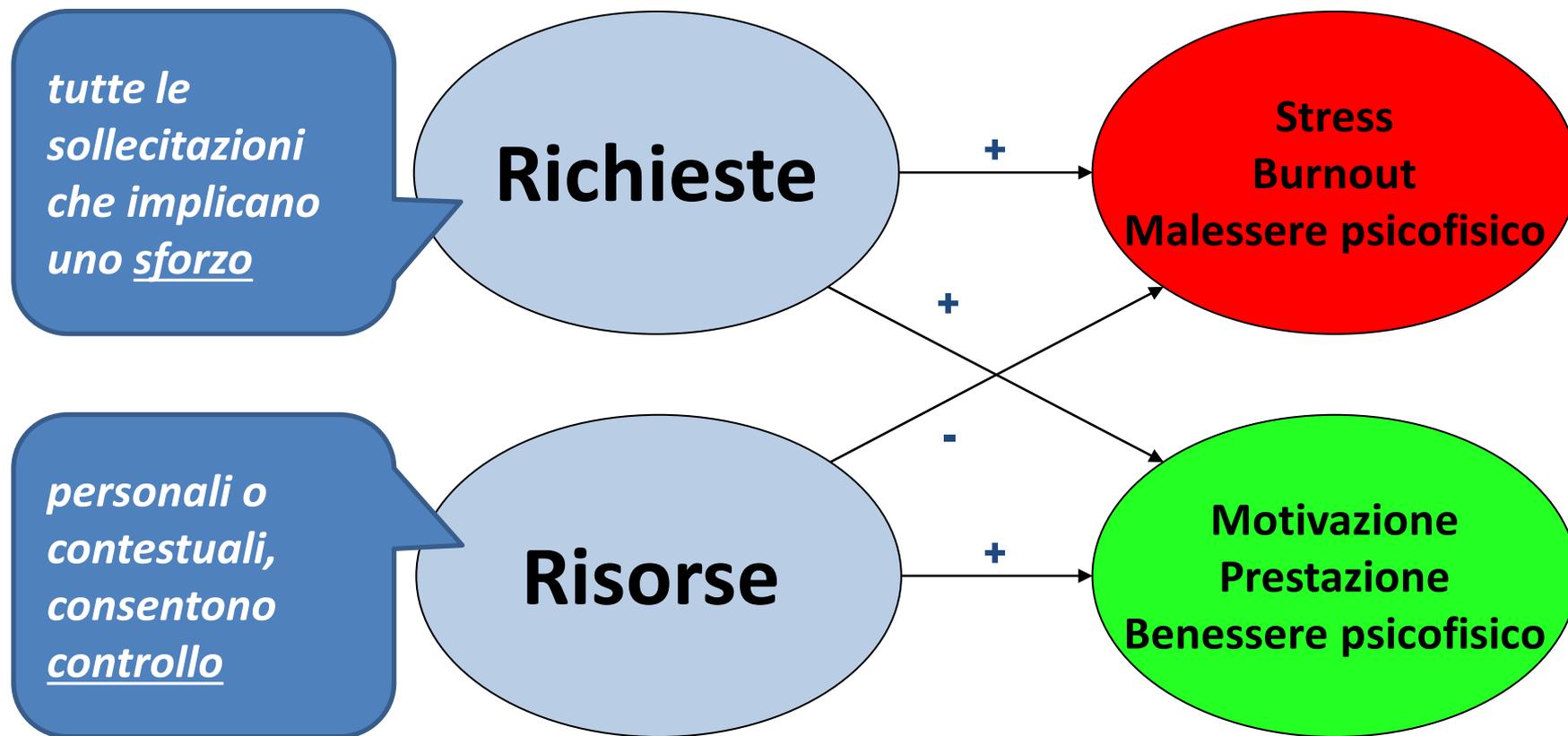
Claudio Cortese e Chiara Ghislieri
Dipartimento di Psicologia
Università degli Studi di Torino



Il nostro riferimento

JOB DEMANDS-RESOURCES THEORY

(Bakker e Demerouti, 2007)





Il lavoro a distanza (*agile, smart*) nasce anche come tentativo di portare maggiore equilibrio r/r combinando vantaggi per lavoratori/trici, organizzazione, collettività.

È fin da subito chiaro che richiede una serie di condizioni di efficacia: es. sede, tempi, strumenti, formazione del lavoratore, organizzazione dei processi, stile dei responsabili, cultura organizzativa...

Gli esiti positivi ci possono essere ma non sono scontati (rischio *backlash*): va progettato, gestito, monitorato. Possibili esiti negativi (es. isolamento) se supera 2/3 gg. a settimana.



Da marzo 2020: lavoro da remoto emergenziale, senza allenamento!

Piccoli vantaggi per chi aveva già sperimentato, ma complessivamente ad essere agili sono stati/e i/le lavoratori/trici.



Pandemia come ampliamento della «forbice delle differenze»: sicurezza/insicurezza lavorativa; conciliazione/conflitto tra lavoro e vita personale; presenza di compiti di cura (singoli, doppi, multipli); scarsità di supporto/welfare; ecc.

Tali effetti si sono combinati con le disuguaglianze di genere già presenti, in molti casi accentuandole.

Primo focus: *Tec(h)nostress*

TECNO-OVERLOAD

percezione di dover lavorare di più e più velocemente a causa delle tecnologie

Stress generato dall'utilizzo delle tecnologie per scopi lavorativi

TECNO-INVASION

percezione che le tecnologie usate per scopi lavorativi invadano la vita privata

TECNO-COMPLEXITY

percezione di sentirsi inadeguati o non abbastanza capaci nell'uso delle tecnologie

Secondo focus: *Recovery*/diritto alla disconnessione

Recovery: processo di recupero delle energie e risorse spese durante il lavoro, che si attiva mentre non lavoriamo e che promuove nel tempo uno stato di salute e benessere psicologico

DOPO IL LAVORO



WEEKEND



VACANZE



... ma anche
durante le PAUSE
AL LAVORO



Il diritto alla disconnessione, oltre agli aspetti normativi, chiama in causa le auto-richieste (caratteristiche personali) e la micro-cultura professionale (*quanto è giusto lavorare?*)

Terzo focus: *Formazione*

- Per l'uso concreto delle tecnologie
- Per le capacità soft che si legano al loro utilizzo (es. come ci si comporta in una riunione online? Come la si gestisce?)



- Per la consapevolezza/gestione di sé
- Per la cultura (anche micro) organizzativa
- Per il diversity management (prospettiva di genere e non solo)

Ieri, oggi e domani: cosa abbiamo capito 😊

**SOSTENERE L'EQUITÀ
DI GENERE**

**CONTRASTARE LE
CULTURE
(ORGANIZZATIVE)
«ALWAYS-ON»**

**PROMUOVERE
L'AUTONOMIA,
CONSENTIRE IL
«RECUPERO»,
GARANTIRE LA
DISCONNESSIONE**

**SVILUPPARE LE
CAPACITÀ DI
LEADERSHIP E
FOLLOWERSHIP**

**RICONOSCERE E FAR
CRESCERE LE
COMPETENZE
DIGITALI-SOFT**

**NON DIMENTICARE I
PIANI D'EMERGENZA!**