

Il caso

Contrordine, si torna in ufficio più di otto italiani su dieci non fanno lo smart working

Un fenomeno dovuto non solo agli alti costi delle bollette ma anche all'incapacità delle aziende di riorganizzarsi
Fa eccezione la Pa con 600 mila in telelavoro

di Rosaria Amato

ROMA – Le bollette sono sempre più care e di “pacchetti utenze” per gli smart worker, in sostituzione dei vecchi cari buoni pasto, se ne vedono pochi. I manager fanno fatica a organizzare i dipendenti solo per obiettivi, si guardano intorno negli uffici semivuoti e trovano che il lavoro da remoto manchi del giusto grado di “engagement”. E la legislazione non aiuta, nonostante le semplificazioni.

Ecco perché in piena pandemia a lavorare da remoto in Italia erano 7 milioni di lavoratori e ora, calcola l'Inapp (l'Istituto per l'analisi delle politiche pubbliche), riguardo solo il 14,9% dei dipendenti, neanche 3 milioni di persone. Lo smart working è dunque al capolinea? Non per tutti: ci sono ancora lavoratori che non sanno più come sia fatta l'azienda, ma la stragrande maggioranza è tornata in ufficio, e neanche troppo malvolentieri, visto il caro-energia. Le bollette, però, sono solo una piccola parte del problema: il maggiore ostacolo è la riorganizzazione del lavoro per obiettivi, con un adeguamento dei salari che mantenga l'equilibrio tra chi lavora da remoto e chi lavora in presenza. «I dati ci dicono che la quota del lavoro da remoto varia dal 25% per le professioni intellettuali o esecutive al 2% di quelle non qualificate - di-

ce il presidente dell'Inapp **Sebastiano Fadda** -. Dietro questa distribuzione vi è sicuramente il differente grado di fattibilità del lavoro da remoto nelle diverse professioni, ma anche la differente capacità manageriale di adottare nuovi modelli di organizzazione facendo uso delle nuove tecnologie digitali». La Pubblica Amministrazione ha affrontato la questione rinviando il momento della riorganizzazione per obiettivi: prendendo atto delle difficoltà, i rinnovi contrattuali dello scorso anno hanno affiancato allo smart working una forma di telelavoro che ricalca l'organizzazione e gli orari degli uffici. In questo modo si è “salvato” il buono pasto, e adesso gli uffici pubblici contano su una alta adesione al lavoro da remoto, 600 mila dipendenti quest'anno, su una platea di 3,2 milioni. Anche nel privato si è posta la questione di un “pacchetto” alternativo ai buoni pasto e agli straordinari orari, ma la soluzione non è così semplice, anche perché la legislazione non aiuta, anzi è di ostacolo secondo il 40% dei dirigenti intervistati in un report di ManagerItalia e Jobpricing.

E così la stragrande maggioranza delle aziende piccole

ha gettato la spugna, e le aziende grandi hanno adottato comode soluzioni “ibride”, che prevedono uno-due giorni di lavoro da remoto, il resto in presenza. Molte delle sperimentazioni più innovative sono state abbandonate. È il caso del FOR Working, un accordo tra i sindacati dei chimici e Federchimica nel 2020. L'intesa, spiega Aldo Zago, segretario della Filitem-Cgil Lombardia, «doveva essere inserito nel successivo contratto collettivo, ma non è stato recepito perché ci sono stati una serie di ripensamenti, e non da parte sindacale». Lo smart working di quel tipo, senza alcun limite né di tempo né di orario, spiega il sindacalista, si mantiene ancora, ma solo «per determinate figure, molto difficili da reperire. Perché alcune professionalità sono talmente rare che se le trovi a Roma o a Napoli e non sono disponibili a trasferirsi a Milano l'azienda si accontenta, magari chiede di venire in sede pochi giorni al mese, e lascia ampia possibilità di organizzazione».



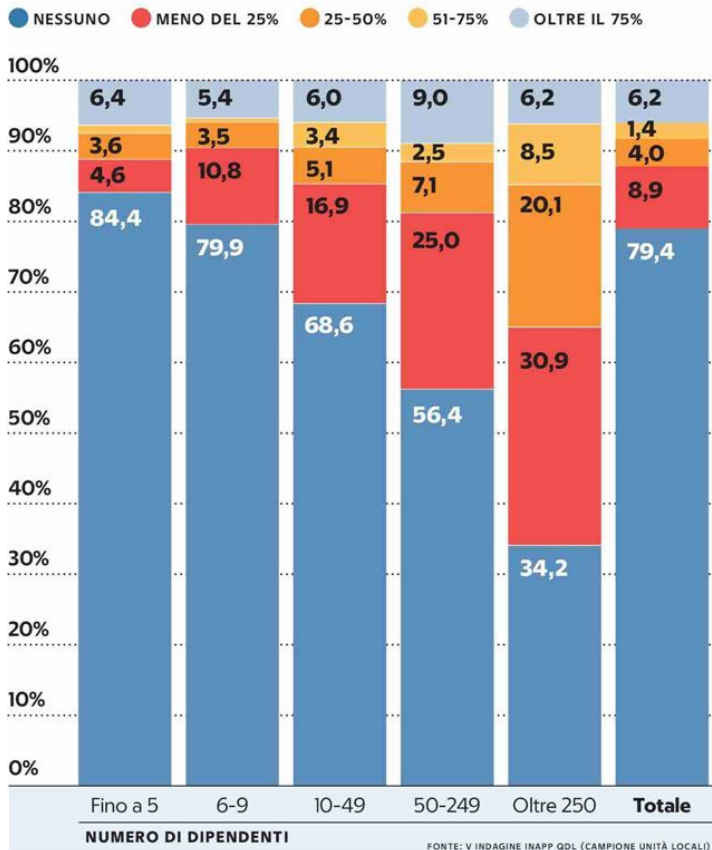
Peso:79%

Lo smart working richiede «un processo di adattamento nello stile manageriale per nulla scontato», e solo in questo caso è efficace, conferma il 75,8% dei dirigenti nel report di Manageritalia. Ma quando l'azienda è piccola c'è poco da organizzarsi. L'Inapp fa una sorta di censimento delle posizioni lavorative "smartabili": l'84% dei lavoratori delle imprese fino a 5 dipendenti svolge mansioni che non possono essere eseguite a distanza. Si passa poi al 56,4% fra quelle medie, e al 34,2% fra le realtà con oltre 250 addetti. Che però in Italia sono poche, e non sempre propense a rivoluzionare tutto. «È come se durante la

pandemia avessimo vissuto in una grande bolla - conclude Fadda - e il ritorno alla normalità stesse vanificando le potenzialità del lavoro a distanza. A causa di una ridotta capacità di introdurre radicali innovazioni nell'organizzazione del lavoro».

Niente smart working per i piccoli

Quota di lavoratori che possono svolgere mansioni a distanza per dimensione dell'azienda



La legge non aiuta

L'attuale legislazione e normativa sullo smart/remote working è utile a favorire la diffusione? risposte dei manager



Peso: 79%



Peso:79%