

IL LAVORO CHE CAMBIA

Per lo smart working rivoluzione a metà poco e solo nel privato

**Secondo l'Istat
interessa solo il 13,6%
dei lavoratori,
contro la media Ue
pari al 20,6%**

di **Rosaria Amato**

ROMA - La "rivoluzione" dello smart working? È fallita. La mancata proroga del diritto al lavoro "agile" - per i fragili e per i genitori di figli minori di 14 anni - lascia intendere che si voglia archiviare un'esperienza che ha cambiato le nostre abitudini, ma tutto sommato per poco tempo. A differenza di quanto è avvenuto in altri Paesi molto vicini a noi.

A raffreddare gli entusiasmi sulla crescente diffusione dello smart working ha provveduto l'ultimo Rapporto Istat, ricordandoci come siamo rimasti inchiodati a una media del 13,6%, contro una media Ue del 20,6%. Per non dire che in Germania si sfiora il 25%, e in Francia si supera ampiamente il 30%.

Lo smart working di emergenza si concluderà definitivamente il 31 agosto: dopo si tornerà alle procedure ordinarie, che prevedono l'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, anche se per la comunicazione al ministero del Lavoro è prevista una modalità semplificata. Rimane in vigore il protocollo governo-sindacati, mentre decade la legge di riforma 81 del 2017 che il Parlamento aveva cercato faticosamente di mettere a punto, dopo mesi di audizioni. Una riforma che da molti addetti ai lavori era stata però criticata, perché troppo "invasiva".

Il ministro del Lavoro Andrea Orlando ha cercato fino all'ultimo di in-

serire nel decreto Aiuti Bis la proroga per i fragili, senza riuscirci. Tanto meno è andato a segno l'ulteriore tentativo, avviato da mesi, di stabilizzare la norma, come del resto prevede la normativa europea: tra pochi giorni, il 13 agosto, entrano in vigore i due decreti legislativi attuativi della direttiva Ue sulla conciliazione vita-lavoro approvati dal Cdm a fine giugno. Tra le novità, oltre all'attesissima estensione del diritto ai 10 giorni di congedo parentale allargato ai padri che lavorano nella Pubblica Amministrazione, anche l'obbligo per i datori di lavoro di dare priorità alle richieste di smart working dei dipendenti con figli fino a 12 anni o che prestano assistenza ai diversamente abili. «C'è un malinteso di fondo quando si pensa allo smart working come a un costo, come è sbagliato associarlo alle misure di emergenza, o alle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Ma è invece bene che si esca dal periodo di emergenza, rientrando nella normalità», osserva Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano.

Il concetto di "normalità" per molti datori di lavoro continua a coincidere con il lavoro in presenza. Nella Pubblica Amministrazione il lavoro agile si è fortemente ridotto già dalla fine dell'anno scorso, dopo la decisione del ministro Renato Brunetta di rendere nuovamente il lavoro in presenza la modalità ordinaria. «Nella realtà quotidiana il lavoro da remoto rappresenta una modalità marginale. - assicura Marco Caromagnano, segretario Flp (sindacato autonomo della Pa) - Lo smartworking

presuppone gestione dei processi, deleghe distribuite e verificabili e misurazione dei risultati e degli obiettivi, tutti elementi che nella Pa latitano. Salvo poche eccezioni, stiamo assistendo a pesanti rientri in ufficio, e abbiamo una media di uno, massimo due giorni a settimana di lavoro agile. Semmai si sta cercando di fare rientrare lo smart working sotto forma di welfare, come telelavoro, così non si deve affrontare l'organizzazione per obiettivi».

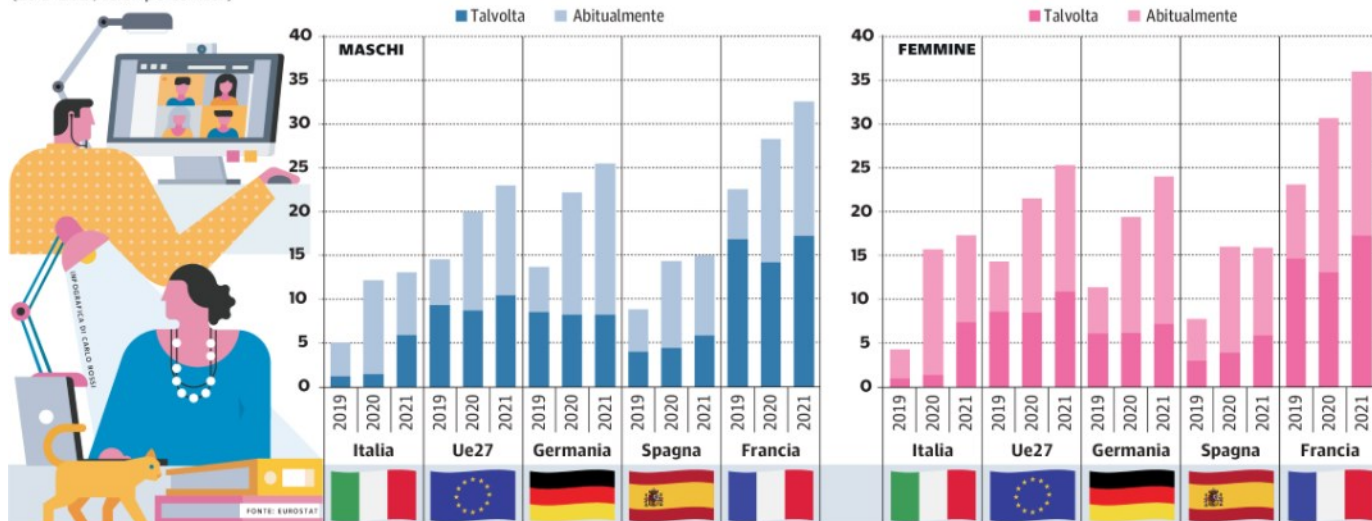
Nel privato però va meglio, rileva Mariano Corso: «Non abbiamo ancora completato la nostra indagine, che sarà pronta a settembre, ma i primi dati che abbiamo raccolto ci confermano invece che il lavoro agile si sta consolidando in tutte le grandi imprese, e in molte di quelle medie. Semmai, non sempre è una scelta consapevole che parte dai vantaggi del lavoro per obiettivi: molti lo offrono ai dipendenti solo perché sanno che altrimenti non risulterebbero abbastanza attrattivi. Il fenomeno delle grandi dimissioni è una realtà anche in Italia. E anche quando i lavoratori non si dimettono per prudenza, sono comunque poco soddisfatti e poco produttivi». Una riflessione che però fa fatica a farsi strada in Italia, più che in altri Paesi: da un'indagine Bain&Company emerge come i nostri lavoratori, in particolare gli under35, siano tra i meno soddisfatti dei Paesi industrializzati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



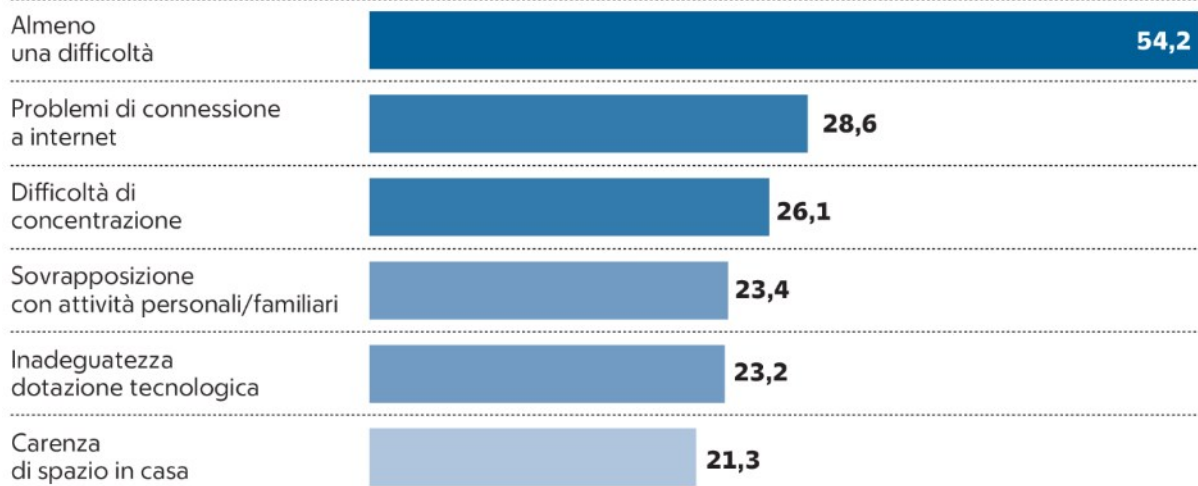
Occupati 15-64 anni che lavorano da casa in Italia e nei principali paesi dell'Ue27, per genere

(2019-2021, valori percentuali)



Persone di 18 anni e più che a seguito dell'emergenza sanitaria hanno lavorato da casa per difficoltà incontrata

(dicembre 2021 - gennaio 2022, valori percentuali)



FONTE: ISTAT

7-8

Gli "smartworkizzabili"

I lavoratori che potrebbero lavorare da remoto in Italia sono tra i 7 e gli 8 milioni