

Fine smartworking? I numeri di 3 anni di lavoro agile

di Silvia Valente

Il 31 dicembre non finirà solo il 2022 ma scadranno anche le disposizioni governative sullo smart working. L'esecutivo Meloni sta però pensando di prorogare il lavoro a distanza per i lavoratori fragili e con figli under 14 oltre la fine del 2022. Con ogni probabilità in risposta al mondo del lavoro che non sembra pronto a fare meno della mano d'opera da remoto, pur se la sua diffusione è stata inizialmente una scelta obbligata per assicurare la continuità delle attività durante la pandemia.

Le imprese hanno infatti iniziato a comprendere i vantaggi derivanti dallo smart working, ancor di più con la crisi energetica in atto. Semplicemente trasformando le riunioni in presenza in meeting online hanno potuto tagliare i costi di treni, aerei, ristoranti, alberghi e indennità di trasferta. Allo stesso modo, consentendo ai dipendenti di svolgere attività lavorativa fuori dalla sede, hanno potuto ridurre i consumi d'energia elettrica, riscaldamento, condizionatori, di personale per la sicurezza e di servizi generali e, in taluni casi, hanno disdetto gli affitti di intere palazzine di uffici. Parlando in numeri, due giorni di smart working a settimana si tradurrebbero in un risparmio per le imprese di circa 500 euro l'anno per ciascuna postazione, considerando anche il caro-bollette, precisa l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano. Se a questo poi si associa la decisione di ridurre gli spazi della sede del 30%, il risparmio può aumentare fino a 2.500 euro all'anno per lavoratore.

Ma i vantaggi dello smart working per i datori di lavoro non finiscono qui. Questo attiva infatti nuovi processi positivi per l'impresa, si pensi all'accelerazione registrata nel digitale, e incentiva l'eterogeneità e la diversità all'interno dei team. Ma soprattutto riesce a incrementare la produttività aziendale, come riconosciuto dal 66% dei datori di lavoro intervistati dall'Inapp.

Dall'altra parte della cortina, lo scenario per i lavoratori risulta in chiaroscuro. Nonostante gli smart worker siano 500mila in me-

no rispetto al 2021 (circa 3,6 milioni), con un calo particolare nella pa e nelle pmi, l'80% dei lavoratori è favorevole al telelavoro e il 35% potrebbe cambiare lavoro per usufruirne. Inoltre, aggiunge l'Inapp, un terzo dei dipendenti considera il lavoro da remoto più attrattivo di un aumento di stipendio.

Non dovendo recarsi tutti i giorni in ufficio i lavoratori da remoto hanno più flessibilità nell'organizzare il tempo libero ed emettono meno anidride carbonica, rendono le città meno inquinate, trafficate e stressanti, quindi più vivibili. Due giorni di smart working a settimana permetterebbero, infatti, di risparmiare 350 chili di co2 per lavoratore, stima l'Osservatorio del PoliMi. Per di più, le nuove abitudini quotidiane potrebbero ingenerare una svolta anche nella cultura degli spostamenti personali, con maggiore attenzione «all'effettiva necessità di spostarsi e alle altre possibilità offerte dalla tecnologia», scrive Massimo Canducci nel volume «Le dimensioni dello smart working» a cura di Roberto Reale.

Dal punto di vista economico però i vantaggi per gli smart worker sono ridimensionati dall'impennata inflattiva in corso: i mille euro potenzialmente risparmiati in un anno lavorando da casa quasi dimezzano a 600 euro, notano gli esperti del Politecnico di Milano. Per giunta, neanche assicurando un significativo risparmio energetico per l'ambiente, dato che i consumi traslano quasi totalmente dagli uffici alle case. Difatti, le sedi aziendali risparmiano 400 chili di Co2 con lo smart working a cui vanno sottratti i 300 chili di emissioni addizionali prodotti dalle abitazioni dei lavoratori.

Si aggiunge infine i rischi d'isolamento e telementress (sentirsi obbligati a rimanere sempre connessi) che corrono i telelavoratori, annullando qualsiasi demarcazione tra vita privata e professionale. Serve dunque, suggeriscono gli esperti intervenuti al Forum delle Risorse Umane 2022, organizzato da Comunicazione italiana con Sodexo, un radicale cambiamento del mindset aziendale e un processo produttivo fatto d'obiettivi chiari e feedback continui sui risultati ottenuti. (riproduzione riservata)

