11-GIU-2023
da pag. 1-9 / foglio 1 / 3

Avvenire
Quotidiano - Dir. Resp.: Marco Girardo
Tiratura: 94786 Diffusione: 104286 Lettori: 217000 (0006901)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

LAVORO

Sempre meno smart working ma più flessibili turni e orari

LUCA **MAZZA**

Dopo il boom in pieno Covid il lavoro a distanza non è decollato. Nel 2022 coinvolti 3,6 milioni di lavoratori (500mila in meno del 2021) e la tendenza sembra destinata a proseguire. A frenare sono soprattutto le pmi e la Pubblica amministrazione.

Petrini a pagina 9

Meno smart working, ma orari flessibili Così sta cambiando il lavoro dopo il Covid

Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp: «Nel settore pubblico si paga una maggiore pigrizia nell'innovazione rispetto al privato Servono investimenti in campo digitale e per la formazione dei manager»

Fiorella Crespi, direttrice dell'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano: «La frenata è dovuta soprattutto alla marcia indietro di Pubblica amministrazione e pmi, tra ostacoli culturali e tecnologici»

Alcune aziende rivedono i modelli organizzativi. Intesa Sanpaolo sperimenta la settimana corta. Paola Angeletti: «Stiamo investendo per diffondere una cultura orientata agli obiettivi e al senso di responsabilità»

IL FENOMENO

A distanza di tre anni dal boom obbligato dalla pandemia il lavoro agile non è decollato Nel 2022 sono stati coinvolti 3,6 milioni di lavoratori (circa 500mila in meno rispetto al 2021)

LUCA **MAZZA**

Imprescindibile per centinaia di professioni nei mesi più bui del Covid, utile nella lenta fase di uscita dalla pandemia anche con l'obiettivo di raggiungere un maggior equilibrio tra vita privata e lavoro, fortemente ridimensionato adesso che l'emergenza sanitaria è ufficialmente terminata: lo smart working è in frenata in Italia. A tre anni di distanza dal boom "obbligato", il lavoro da remoto non è decollato. Anche se il governo ha prorogato al 31 dicembre lo smart working in scadenza a fine giugno per i lavoratori fragili e i genitori con figli under 14 nel privato (mentre per la Pubblica amministrazione il nodo è ancora da sciogliere), molte aziende in realtà già nei mesi scorsi si sono mosse per "ripopolare" sedi e uffici. Contemporaneamente al ridimensionamento dello smart working, inoltre, sta cambiando l'organizzazione del lavoro. L'attenzione del mercato occupazionale, infatti, adesso sembra molto concentrata sulla rimodulazione degli orari, con le prime esperienze di settimana corta (4 giorni di lavoro invece di 5) che state avviate anche in Italia.

Partendo dal rallentamento del lavoro agile, la tendenza è confermata dai principali osservatori e centri di ricerca che monitorano il fenomeno. Un trend dovuto soprattutto ai passi indietro che sono stati compiuti (o comunque preannunciati) dalle Pmi e da alcuni enti pubblici. «Già l'anno scorso siamo scesi a un livello molto lontano dai picchi della primavera del 2020, quando con il lookdown duro si era arrivati a 6,5 milioni di lavoratori operativi da remoto –

Superficie 57 %

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6901 - L.1997 - T.1997

Avvenire
Quotidiano - Dir. Resp.: Marco Girardo
Tiratura: 94786 Diffusione: 104286 Lettori: 217000 (0006901)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

racconta Fiorella Crespi, direttrice dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano –. Nel 2022 abbiamo contato 3 milioni e 570mila persone che almeno per parte tempo hanno lavorato in smart working, ovvero circa 500mila in meno dell'anno precedente». Entrando nel dettaglio della rilevazione, Crespi spiega che «a fronte di una leggera ma costante crescita del lavoro a distanza nelle grandi aziende, anche se è calata l'intensità (al massimo due o tre giorni a settimana) perché lo smart working "estremo" è quasi sparito, si è registrata invece una marcia indietro per quanto riguarda in particolare le piccole e medie imprese (pmi) e le pubbliche amministrazioni». Le stime calcolate alla fine dello scorso anno dall'Osservatorio del Politecnico indicavano una sostanziale stabilità del numero di "smart workers" per il 2023 (3 milioni e 630mila persone). Ma sono rilevazioni effettuate quando anche a livello politico-istituzionale sembrava esserci un sentiment più favorevole al lavoro a distanza. Per cui, la spinta degli ultimi mesi sul ritorno in presenza probabilmente porterà ad aggiornare al ribasso le previsioni per il 2023.

Tra le ragioni che hanno portato tante realtà di dimensioni ridotte a diminuire le ore lavorare a distanza, ci sono ostacoli culturali, logistici e tecnologici. «Nelle piccole e medie imprese il calo è dovuto sicuramente a una cultura organizzativa che, soprattutto in alcuni comparti, si focalizza sul controllo della presenza, mentre bisognerebbe imparare a valutare di più il lavoro sugli obiettivi, che non devono essere per forza annuali ma anche mensili o settimanali», afferma Crespi. Inoltre, il lento processo di digitalizzazione di tante realtà aziendali di certo non facilita una diffusione del lavoro da remoto per tanti dipendenti. Quanto al settore pubblico, secondo Crespi, l'indirizzo politico è un fattore determinante per la diffusione dello smart working. E il vento sembra essere cambiato rispetto agli anni scorsi. Da uno studio diffuso recentemente dall'Inapp in Italia solo il 14,9% degli occupati opera a distanza, con un potenziale pari a circa il 40%. L'opportunità dello smart working, insomma, non viene "sfruttata" quanto si potrebbe. E il bacino potenziale riguarda soprattutto i laureati, il personale delle grandi imprese, gli occupati nei servizi e i dipendenti pubblici. «In generale nel pubblico si paga una maggior pigrizia nell'innovazione rispetto al privato – sottolinea il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda –. Se non si riprogettano i processi, i servizi e le procedure in modo innovativo non si potrà mai diffondere lo smart working in modo efficace nella Pubblica amministrazione». Secondo Fadda molte prestazioni per il pubblico potrebbero essere svolte prevalentemente in via digitale, invece spesso è necessaria la presenza fisica agli sportelli: «Senza un'innovazione tecnologica avanzata (che non significa solo l'uso del computer e una connessione a Internet, ma deve comprendere l'intelligenza artificiale, il cloud e la realtà aumentata) la Pubblica amministrazione non riuscirà a dotarsi di una nuova organizzazione del lavoro "ibrida", con una combinazione efficace tra attività svolte in presenza e da remoto». Un altro investimento indispensabile, per Fadda, è quello formativo: «C'è una grave carenza di competenze digitali nel management della pubblica amministrazione che andrebbe colmata mettendo in campo un'ampia offerta formativa».

Al di là del ricorso più o meno diffuso allo smart working, in molte realtà aziendali è in atto una revisione dei processi e dell'organizzazione del lavoro. Alcune aziende, per esempio, negli ultimi mesi hanno iniziato a sperimentare la settimana lavorativa di 4 giorni. Intesa Sanpaolo, per esempio, da inizio anno ha avviato un nuovo modello organizzativo del lavoro (a fine maggio è stato firmato anche l'accordo con i sindacati) che permette di integrare tra loro più strumenti: il lavoro agile, la flessibilità di orario e, appunto, la settimana corta. Tra le principali novità ci sono 120 giorni di smart working all'anno, flessibilità di orario all'ingresso tra le 7 e le 10 e la possibilità di usufruire della settimana corta (9 ore di lavoro al giorno per 4 giorni alla settimana). Si tratta di strumenti disponibili su base volontaria e a parità di retribuzione, che permettono di organizzare il tempo nel modo più congeniale senza diminuire la produttività per l'azienda. «L'elemento fondamentale per il successo di questo modello è la diffusione di una cultura orientata agli obiettivi e al senso di responsabilità, e su questo stiamo molto investendo – commenta Paola Angeletti, Chief Operating Officer Intesa Sanpaolo –. Siamo convinti che promuovere il benessere delle persone e valorizzare i talenti di tutti sia indispensabile per costruire la banca del futuro, in grado di affrontare le prossime sfide in mercati in continua trasformazione, grazie a un modello sempre più agile e dinamico». L'esperimento di Intesa Sp per ora sembra funzionare: dal 1° gennaio, quando le nuove misure sono state avviate, hanno aderito al nuovo lavoro flessibile 40.000 persone (circa il 70% di chi poteva essere abilitato) e alla settimana corta circa 17.000 dipendenti, pari al 60% del personale full time delle strutture di governance e di 12 grandi filiali.

«Sicuramente agire sulla leva oraria, finora poco utilizzata, è un modo per dare più flessibilità alle persone e autonomia nella gestione del lavoro», evidenzia Fiorella Crespi. «Ma concentrare il lavoro in 4 giorni anziché in 5 non è detto che porti automaticamente vantaggi e benefici per i tutti i dipendenti e per tutte le aziende – avverte la direttrice dell'Osservatorio smart working del Politecnico milanese –. Oltre a valutare possibili ripercussioni sui livelli dei servizi per i clienti, infatti, non si può escludere che, in particolare per i dirigenti di un'azienda, dal lunedì al giovedì ci sia un tale aumento delle difficoltà organizzative, dei carichi di lavoro e dello stress che rischia di essere superiore al giovamento di avere un giorno libero in più a settimana».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6901 - L.1997 - T.1997

11-GIU-2023
da pag. 1-9 / foglio 3 / 3

Avvenire
Quotidiano - Dir. Resp.: Marco Girardo
Tiratura: 94786 Diffusione: 104286 Lettori: 217000 (0006901)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

I SINDACATI: «NON DISCRIMINARE I LAVORATORI FRAGILI DELLA PA»

Dl lavoro, in forse la proroga per svolgere attività a distanza nel pubblico impiego

Lo smart working per i fragili e genitori con figli under14 è prorogato fino a fine anno. Ma solo per chi lavora nel privato. Per i dipendenti della pubblica amministrazione il rinvio è ancora in stand by, in attesa che si trovino le necessarie risorse. La soluzione arriverà martedì, quando la commissione Affari sociali del Senato scioglierà gli ultimi nodi (legati alle coperture) del decreto lavoro.

Intanto la decisione di tenere in sospeso la decisione per i lavoratori pubblici interessati è stata criticata dai sindacati. «Il Decreto Lavoro proroga le norme sullo smart working agevolato, a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici fragili, solo per il settore privato fino a dicembre 2023, lasciando nel limbo migliaia di lavoratori pubblici per i quali, se non si interviene con urgenza, la proroga scadrà il 30 giugno 2023 - sostiene l'Usb pubblico impiego –. La discriminazione, già di per sé intollerabile, diventa irricevibile se applicata a quella parte di lavoratori e lavoratrici le cui condizioni di salute potrebbero subire un peggioramento dall'inserimento in un'organizzazione del lavoro che non tiene in considerazione le legittime esigenze soggettive». L'Unione sindacati di base sottolinea che «la condizione di fragilità non termina con la fine dello stato d'emergenza causato dalla pandemia determinata dal Covid». Ecco perché il sindacato si aspetta che «il ministro della Pa intervenga urgentemente per porre fine a questa discriminazione. Se davvero è alla ricerca dei motivi della poca attrattività della Pa noi siamo pronti ad offrirgliene un'altra: oltre ai bassi salari e alla precarietà si aggiunge l'assenza di tutele per i suoi lavoratori, a partire dai più vulnerabili!».

In progressivo aumento le presenze negli uffici

6,5 milioni
Le persone che hanno lavorato in smart working durante il lookdown "duro"

14,9%
I lavoratori in smart working rispetto a un potenziale del 40% in base ai dati Inapp

4
I giorni di lavoro previsti dalla settimana corta al posto dei 5 tradizionali

Confindustria: salari più alti passano da produttività

«Il miglioramento della produttività del lavoro è la chiave per la crescita dei salari». È quanto afferma il Centro Studi di Confindustria in un'analisi su salari e produttività del lavoro nel manifatturiero italiano dove ricorda come «tra il 2000 e il 2020 nel manifatturiero italiano i salari reali sono cresciuti del 24,3%, pressoché in linea con produttività del lavoro (22,6%). La crescita dei salari reali è stata simile in Francia e superiore a Germania e Spagna dove la produttività del lavoro è cresciuta molto più che in Italia». Questo, sottolinea il Csc, «implica una netta perdita di competitività per il nostro manifatturiero, ma anche l'erosione della quota di valore aggiunto che va a remunerazione del capitale (il rapporto margine operativo lordo e valore aggiunto nel manifatturiero è sotto quello medio nell'Eurozona dal 2004)».

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6901 - L.1997 - T.1997