

Contro Corrente

L'inchiesta

In Italia le buone pratiche sono ancora sconosciute a gran parte delle imprese
Chi è operativo da remoto con orari flessibili rappresenta solo il 7 % degli occupati
Il nostro Paese è ultimo nella classifica Ue e il ritardo è legato a diffidenze culturali
Eppure i vantaggi per qualità della vita, ambiente e risparmi aziendali sono evidenti

Lavoro da casa C'è, per pochi

DAVIDE ILLARIETTI

Lo smartworking in Italia è un po' come Vera Rosso, 41 anni, mamma e ingegnere ambientale, quando lavora da casa: c'è, ma non lo dice in giro. Si isola. Nella sua cerchia di conoscenti e parenti pochi sanno che non è in ufficio, bensì seduta in salotto davanti al pc. «Se si spargesse la voce mi disturberebbero di continuo. E io devo lavorare» si giustifica a ragione. Su larga scala però, il mistero che ancora avvolge le buone pratiche, sconosciute a gran parte delle aziende, è un ostacolo sulla strada della conciliazione vita-lavoro. Lo dicono i numeri. Quelli sfornati nel 2017 dal Politecnico di Milano – dove è attivo l'unico Osservatorio scientifico sul tema, in Italia – fotografano un quadro in chiaroscuro: gli smart-worker nel nostro paese sono il 7 per cento della forza lavoro, in crescita costante ma lentissima (erano il 5 per cento nel 2012). Le solite classifiche europee ci

Il vantaggio è stimato in 40 ore di tempo libero in più all'anno e 135 kg di Co2 in meno emessi, recandosi in ufficio un giorno in meno a settimana. Meno costi per buoni pasto e indennità

Serve un cambiamento di mentalità e maggiore organizzazione. Finora lo sforzo ha coinvolto solo i grandi nomi internazionali mentre le medio-piccole realtà fanno fatica

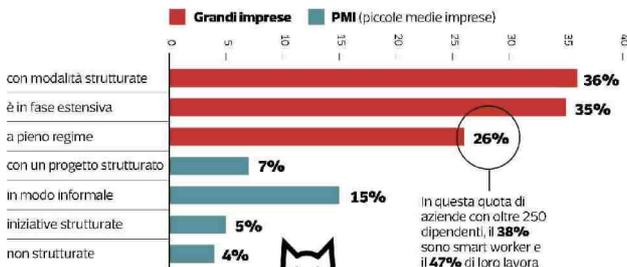
strapazzano: in Scandinavia un impiegato su tre beneficia di accordi aziendali per bilanciare lavoro e vita privata (Danimarca in testa, al 37 per cento), la media Ue è del 18 per cento. L'Italia è ultima in classifica e il ritardo - spiegano gli esperti - è figlio di una diffidenza culturale. A sentire gli smart-worker viene da chiedersi perché. Per cinque giorni al mese Rosso si sveglia la mattina, fa jogging, porta il figlio di 4 anni a scuola nel tempo che risparmia (mezz'ora circa) sul tragitto casa-lavoro. «Il resto della giornata lo passo collegata online ai colleghi in ufficio» spiega. «L'isolamento mi permette di concentrare meglio le energie. Il mio lavoro ne beneficia». La pensa così anche il 95 per cento dei manager intervistati dalla società di consulenze mantovana Variazioni, in un recente sondaggio che ha coinvolto 850 impiegati smart. Per ciascuno di essi, in media, il risparmio è stimato in 40 ore di

tempo libero in più all'anno, e 135 kg di Co2 in meno emessi nell'ambiente, recandosi in ufficio un giorno in meno a settimana. Per le aziende invece la buona notizia (interessata, ma buona) si misura in denaro – 15 euro al giorno in meno a dipendente tra buoni pasto, indennità di trasferta, spese fisse – e in spazio: nel campione esaminato, le superfici occupate in ufficio sono passate in media da 23 a 17 metri quadri a dipendente. Il problema è che non basta. Dalla stessa indagine, emerge che le aziende si sentono «poco pronte da un punto di vista culturale» a introdurre un'organizzazione smart del lavoro, con differenze di pochi punti tra Nord e Sud. Non ci sono numeri che tengano, nemmeno quelli sulla maggior produttività – stimata in più 15 per cento a dipendente (fonte: Politecnico) – e le esperienze virtuose restano belle storie per addetti ai lavori. «Laddove sono stati introdotti, il remote-working e la flessibilità degli orari e degli spazi costituiscono un apprezzato strumento di welfare per i dipendenti, ma anche di innovazione aziendale» osserva Lorenzo Bandera del laboratorio Percorsi di Secondo Welfare, think-tank dell'Università Statale di Milano e del [Centro Einaudi](#) di Torino. «Il processo però necessita di un cambiamento di mentalità, oltre a un notevole sforzo comunicativo e organizzativo» aggiunge. «Questo ne ha finora limitato la diffusione più che altro alle grandi imprese». I grossi nomi si sprecano. Grazie (anche) al più chiaro quadro normativo – la legge 81/2017 sul «lavoro agile» approvata a maggio scorso, più una circolare Inail di novembre in materia di sicurezza – i grandi gruppi si sono mossi: dagli stranieri (Vodafone, Siemens, Microsoft, Ikea) agli italiani (Benetton, Fastweb, Cameo), dal settore finanziario-assicurativo (Unicredit, Ubi, Generali, Allianz) alle partecipate pubbliche (Eni, Poste Italiane). «I momenti di contatto

con altre realtà sono uno stimolo importantissimo» sottolinea Barbara Spangaro di Sea, controllata del Comune di Milano che gestisce gli aeroporti di Linate e Malpensa. Da aprile il gruppo ha lanciato un test su 200 dipendenti, tutto per merito - ricorda Spangaro - di un confronto con Ikea nato alla scorsa Settimana del lavoro agile di Milano (quest'anno, dal 21 al 25 maggio). «Dallo scambio proficuo di conoscenze siamo passati a sperimentare una formula di quattro giorni al mese da remoto, per gli impiegati coinvolti. Se i risultati del test saranno quelli sperati, estenderemo l'accordo a tutti i dipendenti amministrativi». Tra le Pmi invece, l'azienda dove lavora Vera Rosso è un'eccezione. La società d'ingegneria Golder Associates di Torino (200 dipendenti in cinque città italiane) ha lanciato l'anno scorso un progetto pilota che, spiega l'amministratore delegato Sergio Settanni, «ha coinvolto inizialmente un numero di collaboratori ristretto, ma rappresentativo di varie categorie». Rosso ha accettato di far parte del primo gruppo (trenta persone) e altri 130 colleghi hanno aderito dopo la fase di test. Per Settanni il passaggio «non è stato di per sé troppo faticoso» ma «deve essere accompagnato da un processo più ampio di responsabilizzazione collettiva, di lavoro su obiettivi». I numeri di nuovo non bastano, ma danno un'idea: su 571 imprese medio-piccole intervistate dai ricercatori del Politecnico l'anno scorso, solo 40 avevano avviato un progetto di smart-working strutturato; tra le aziende con più di 250 dipendenti il dato (36 per cento) è cinque volte tanto. Il percorso è ancora lungo ma Vera Rosso è ottimista: «Tutto è possibile dove c'è fiducia reciproca».

La diffusione dello Smart Working

Nel 2017 il numero di smart worker è stato pari solo al 7% della forza lavoro con differenze nette tra Grandi imprese e PMI



7%
Sul totale della forza lavoro

In questa quota di aziende con oltre 250 dipendenti, il **38%** sono smart worker e il **47%** di loro lavora completamente in remoto.

GLI IMPATTI

+15%

L'incremento di produttività per ciascun lavoratore adottando un modello di Smart Working maturo

22.753.000
occupati in Italia nel 2016
(costo del lavoro medio 27800 euro)

70%
i potenziali smart worker degli attuali occupati

l'effetto complessivo dell'incremento della produttività media in Italia sarebbe pari a

13,7
miliardi euro

LE MOTIVAZIONI

Grandi imprese

63% strumento di conciliazione vita-lavoro

48% orientamento al risultato

PMI

63% ottenere maggiori livelli di produttività

54% attenzione ai benefici condizionali

63% attenzione ai benefici produttivi

LA FIDUCIA IN ITALIA

Scala di valutazione 0-10

Nord	5,8
Centro	5,7
Sud e isole	6,0
Totale complessivo	5,8

PIÙ TEMPO, MENO CO₂

Ipotizzando che ogni lavoratore, anche per un solo giorno alla settimana, ricorra al remote working, le marcate trasferite si tradurrebbero in 40 ore di tempo libero in più per persona e un risparmio in termini di emissioni pari a 135 kg CO₂ all'anno

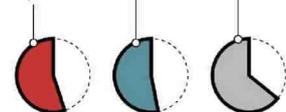
GLI OSTACOLI

Strumento non applicabile per problemi di natura culturale

55% delle grandi imprese

53% delle PMI

64% delle PA



NELLE AZIENDE



L'azienda risparmia al giorno 15 euro in buono pasto, indennità trasferta/pendolarismo, spese immobiliari (riscaldamento, luce, affitto), straordinario



In azienda lo spazio occupato da ciascun dipendente passa da 23 a 17 mq



Il **95% dei manager** in azienda dice che gli obiettivi vengono raggiunti



Su 850 smart worker la riduzione malattie e permessi è pari a **90mila euro all'anno**

RISPARMIO

Ogni Smart worker in media al giorno



risparmia tra 50 e 70 km (sono 50 nei centri urbani minori e più periferici mentre sono 90 sulla A4 tra Bergamo e Torino)



guadagna fino a 90 minuti di tempo di cui **50 minuti vengono reinvestiti in lavoro** (sempre considerando il range centri minori e A4)



risparmia 10 euro in trasporto e servizi

Fonte Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano

Corriere della Sera - Infografica Sabina Castagnaviz