

Non tutto lo smart working viene per nuocere

Di Mariachiara Bo¹



Sono 6,58 milioni i lavoratori che durante il lockdown sono diventati i cosiddetti “smartworkers di emergenza”. Più nello specifico, nella fase acuta dell'emergenza, si contavano 2,11 milioni di lavoratori agili nelle grandi imprese, 1,85 milioni nelle PA, 1,13 milioni nelle PMI, 1,5 milioni nelle microimprese².

I numeri parlano chiaro: è infatti indubbio che tra i cambiamenti negli stili di vita introdotti durante la pandemia spicchi lo smart working, reso necessario al fine di ridurre gli spostamenti e i contatti: nell’arco di poche settimane, infatti, milioni di persone in tutto il mondo hanno smesso di recarsi in ufficio e il 90% di loro non aveva mai sperimentato il lavoro da casa.

I dati

Durante la fase più acuta dell'emergenza, lo smart working ha coinvolto il 97% delle grandi imprese, il 94% delle pubbliche amministrazioni italiane e il 58% delle PMI: in pratica circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani, oltre dieci volte più dei 570mila censiti nel 2019³.

A settembre 2020, tra rientri consigliati e obbligatori, difficoltà e incertezze nell'apertura delle sedi di lavoro, gli smartworkers sono scesi a 5,06 milioni, suddivisi in 1,67 milioni nelle grandi imprese, 890 mila nelle PMI, 1,18 milioni nelle micro imprese, 1,32 milioni

¹ FONTE: <https://www.quadrantefuturo.it/terra/non-tutto-lo-smart-working-viene-per-nuocere.html>

Quadrante Futuro è un progetto del Centro Einaudi con la collaborazione di Ersel.

L'autrice è studentessa della magistrale in Stochastics and Data Science (UniTo) e Allieva presso il Collegio Carlo Alberto, è nell'editorial board di Neos Magazine e collabora attivamente con Econopoly-Il Sole 24Ore. Sito <https://mariachiara-bo.site123.me/>

² Dati di “Osservatorio Smart Working”, Politecnico di Milano

³ Dati di “Osservatorio Smart Working”, Politecnico di Milano

nella PA: in media i lavoratori nelle grandi aziende private hanno lavorato da remoto per la metà del loro tempo lavorativo (circa 2,7 giorni a settimana), nel pubblico 1,2 giorni a settimana. Inoltre, si stima che a fine emergenza i lavoratori agili saranno 5,35 milioni.

Smart working e telelavoro

Nonostante il termine “smart working” sia ormai sulla bocca di tutti, la differenza tra smart working e telelavoro per gli italiani non è ancora del tutto chiara. Le differenze tra smart working e telelavoro vengono esplicitate in una definizione del Ministero del Lavoro: il primo è «*caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali*» e da un'organizzazione dei task per obiettivi; il telelavoro, invece, comporta semplicemente il decentramento della produzione e della sede lavorativa, grazie all'uso delle tecnologie digitali.

Quello degli italiani durante il lockdown si configura, di fatto, più come telelavoro; questa evidenza trova conferma nei dati Eurostat relativi alla diffusione dello smart working in Italia prima della pandemia: nel 2018, il nostro Paese presentava una percentuale di occupati potenzialmente attivi tra le più basse in Europa, posizionandosi al ventottesimo posto su 34 Stati analizzati – lontano da realtà virtuose come quella olandese, svedese o islandese.

La realtà italiana rimane pressochè immutata anche nel 2019, con percentuali di smartworkers pari addirittura ad un terzo di quelle di altre nazioni europee, come Olanda e Finlandia. Tuttavia, questo risultato non deve sorprenderci in quanto il numero di connazionali abitualmente in smart working è sempre stato tra il 3% e il 4% ben al di sotto della media europea che oscilla invece tra il 5% e il 6% circa.

Classi d'età, genere e competenze

In aggiunta, se si analizzano più nel dettaglio le classi di età degli smartworkers, è possibile notare che, in Europa, coloro che ne usufruiscono maggiormente sono i lavoratori over 50, seguiti dalla fascia 25-49 e, infine, da 15-24.

Analizzando, poi, i dati suddivisi per genere, emerge come l'Italia sia uno tra i paesi europei in cui sono le donne ad usufruire maggiormente dell'opzione smartworking; tale risultato è probabilmente dovuto al fatto che sono proprio le donne ad occuparsi prevalentemente delle faccende domestiche e della cura dei figli e, in questo senso, l'essere in smartworking può rappresentare un grande vantaggio.

L'applicazione dello smart working durante la pandemia, seppure forzata ed emergenziale, ha dimostrato come un modo diverso di lavorare sia possibile anche per figure professionali prima ritenute incompatibili, ma ha anche messo a nudo l'impreparazione tecnologica di molte organizzazioni. Grazie allo studio condotto in merito all'*Osservatorio Smart Working*, del Politecnico di Milano, è emerso che più di due grandi imprese su tre hanno dovuto aumentare la dotazione di pc portatili e altri strumenti hardware (69%) e di strumenti per poter accedere da remoto agli applicativi

aziendali (65%); tre PA su quattro hanno incoraggiato i dipendenti a usare i dispositivi personali; il 50% delle PMI non ha potuto operare da remoto. A livello organizzativo, invece, è stato difficile mantenere un equilibrio fra lavoro e vita privata per il 58% delle grandi aziende e il 28% dei lavoratori, e per il 33% delle organizzazioni i manager non erano preparati a gestire il lavoro da remoto.

Nonostante le difficoltà, questo smart working atipico ha contribuito a migliorare le competenze digitali dei dipendenti (per il 71% delle grandi imprese e il 53% delle PA), a ripensare i processi aziendali (59% e 42%) e ad abbattere barriere e pregiudizi sul lavoro agile (65% delle grandi imprese), segnando una svolta irreversibile nell'organizzazione del lavoro.

Non bisogna inoltre far passare in secondo piano che il divario digitale, fattosi più trasparente con lo smart working, non riguarda solo le persone che hanno difficoltà o diffidenza a usare gli ambienti online per ragioni culturali e tecniche, ma colpisce anche e soprattutto le reti e gli strumenti: ai dati Istat del 2019 che mostrano che poco più del 75 per cento delle famiglie italiane dispone dell'accesso a Internet, si aggiunge infatti il più ampio problema della carenza delle connessioni e della scarsa presenza di dispositivi tecnologici.

Luci e ombre

Il difficile work-life balance è stato invece la prima barriera da superare per le grandi imprese (58%), seguita dalla disparità del carico di lavoro fra alcuni lavoratori meno impegnati e altri sovraccaricati (40%), dall'impreparazione dei manager a gestire il lavoro da remoto (33%) e limitate competenze digitali del personale (31%). Nelle PA, al contrario, le difficoltà maggiori hanno riguardato l'inadeguatezza delle tecnologie a disposizione (46%) e la disparità nel carico di lavoro (39%), poi l'equilibrio fra vita privata e professionale (33%) e le scarse competenze digitali (31%).

Nonostante queste forzature e difficoltà, gli italiani pensano allo smart working come uno strumento per conciliare carriera e famiglia, con argomenti molto discussi come l'organizzazione del tempo e la tutela della salute personale. Anche la gestione dei figli è un tema rilevante: le persone discutono i vantaggi e gli svantaggi del lavorare a casa con i propri bambini, e molti cercano consigli per affrontare la cosa. Lo stress ritorna poi in riferimento al tempo libero e alla produttività: emergono, in questo senso, i benefici legati alla flessibilità oraria, all'aumento della produttività, e alla possibilità di trascorrere più tempo con i propri affetti; si sta iniziando infatti a parlare di diritto alla disconnessione, che permetterebbe al lavoratore di non dover essere costantemente reperibile.

Non mancano però gli aspetti negativi, come la difficoltà di organizzare i task, l'incremento della tensione e gli ostacoli tecnologici. Lo smart working ha infatti dato la possibilità ai singoli di confrontarsi realmente con la tecnologia: durante la pandemia in molti hanno iniziato a seguire più webinar – per aumentare le proprie soft skills legate allo smart working e a utilizzare applicativi di videoconferenza; per questo gli utenti hanno prestato molta attenzione anche alla cybersecurity, ponendo il tema della

privacy e della protezione dei dati personali al centro delle conversazioni quotidiane.

Per concludere

Non resta dunque che sperare che a fine emergenza si riesca a fare tesoro di queste nuove competenze e di questa modalità lavorativa, così da avere le basi per disegnare un nuovo e più agevole modo di lavorare.

NOTA:

Al link <https://www.quadrantefuturo.it/terra/non-tutto-lo-smart-working-viene-per-nuocere.html> sono consultabili le figure a corredo del testo.