

Smart working

Lo smart working, o lavoro agile, è una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che consente ai lavoratori spazi di autonomia nella scelta di luoghi, orari e strumenti digitali per svolgere la loro attività. Grazie all'evoluzione delle tecnologie, infatti, diventa possibile effettuare certi lavori da qualsiasi luogo e in qualunque momento.

Va sottolineato che lo smart working non deve essere inteso come una nuova parola per indicare il telelavoro, né una modalità per "fare lavorare da casa le persone una volta alla settimana". Si tratta, bensì, di una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Il 2017 è stato un anno fondamentale dal punto di vista normativo: l'Italia si è infatti dotata di una legge che è considerata una delle più avanzate d'Europa (Legge 81/2017).

Le ricadute sulle politiche di attraction e engagement

Sono numerosi i vantaggi attesi da questa modalità di lavoro.

Per quanto riguarda le aziende che adottano forme di smart working, i principali benefici riguardano, più che altro, il miglioramento della produttività, la riduzione dell'assenteismo, l'ottimizzazione degli spazi di lavoro e l'innalzamento dell'employer branding. L'Osservatorio sullo smart working istituito dal Politecnico di Milano, probabilmente la più autorevole fonte sulla materia in Italia, ha stimato in un +15% l'incremento in produttività derivante dall'implementazione di un modello "maturo" di smart working.

Inoltre, lo smart working costituisce un potente strumento di attrazione delle risorse e di engagement delle persone, in relazione alla miglior possibilità di conciliazione vita-lavoro, una grande opportunità di sviluppo delle competenze digitali e uno stimolo all'orientamento al risultato. L'affermazione di una cultura basata sui risultati è favorita dalla necessità di dover condividere gli obiettivi, misurare i progressi, delegare e gestire gli errori, fornire un feedback.

Non vanno poi trascurati i vantaggi a livello sociale, che si concretizzano, in particolare, nella riduzione del traffico e dell'inquinamento, nella valorizzazione degli ambienti urbani e in un supporto alla leadership femminile.

La diffusione

La più recente edizione dell'Osservatorio del Politecnico di Milano stima che le imprese che adottano forme di smart working rappresentino il 56% del totale nelle realtà con oltre 250 dipendenti (in forte sviluppo rispetto alla rilevazione precedente) e il 24% fra le PMI (8% con progetti strutturati e 16% con azioni informali). Nella PA solo l'8% degli enti dichiara di avere iniziative strutturate a riguardo, più un altro 1% che sostiene di praticare smart working informalmente.

Quanto al numero di lavoratori coinvolti (smart worker) l'Osservatorio li stima in 480mila, pari al 12,6% della popolazione potenzialmente interessata dal fenomeno (impiegati, quadri e dirigenti in imprese con più di 10 dipendenti): una percentuale in costante crescita, dal 5% del 2013 e l'8% del 2017. L'identikit dello smartworker "tipo" è così costituito: lavoratore di genere maschile (76%), appartenente alla cosiddetta "Generazione X" (il 50% ha fra i 38 e i 58 anni di età), residente nel nord-ovest del Paese (48%).

Nel confronto europeo l'Italia sconta un differenziale rispetto agli altri Paesi: secondo lo studio di Eurofund-llo "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work", la quota di dipendenti europei coinvolti nello smart working è pari al 18%, prevalentemente concentrati tra chi lo fa di tanto in tanto (10%), più che su base regolare (3% telelavoro, 5% smart worker frequenti). L'Italia (7%) chiude la classifica, che vede al primo posto i Paesi scandinavi. La Francia (25%) si posiziona abbondantemente al di sopra del valore medio, mentre più distanti si collocano Spagna (13%) e Germania (12%).

L'Italia sembra quindi pagare, nonostante la tendenza in crescita (nelle grandi imprese, non nelle PMI e nella PA...), un atteggiamento culturalmente contrario al lavoro da casa, evidentemente considerato meno produttivo rispetto a quello svolto in ufficio; una tesi smentita dalla letteratura in materia.

Lo smart working tra le imprese associate

Analogamente a quanto realizzato nella passata edizione, anche quest'anno l'Indagine Confindustria sul Lavoro ha rilevato lo stato di diffusione dello smart working tra le imprese coinvolte.

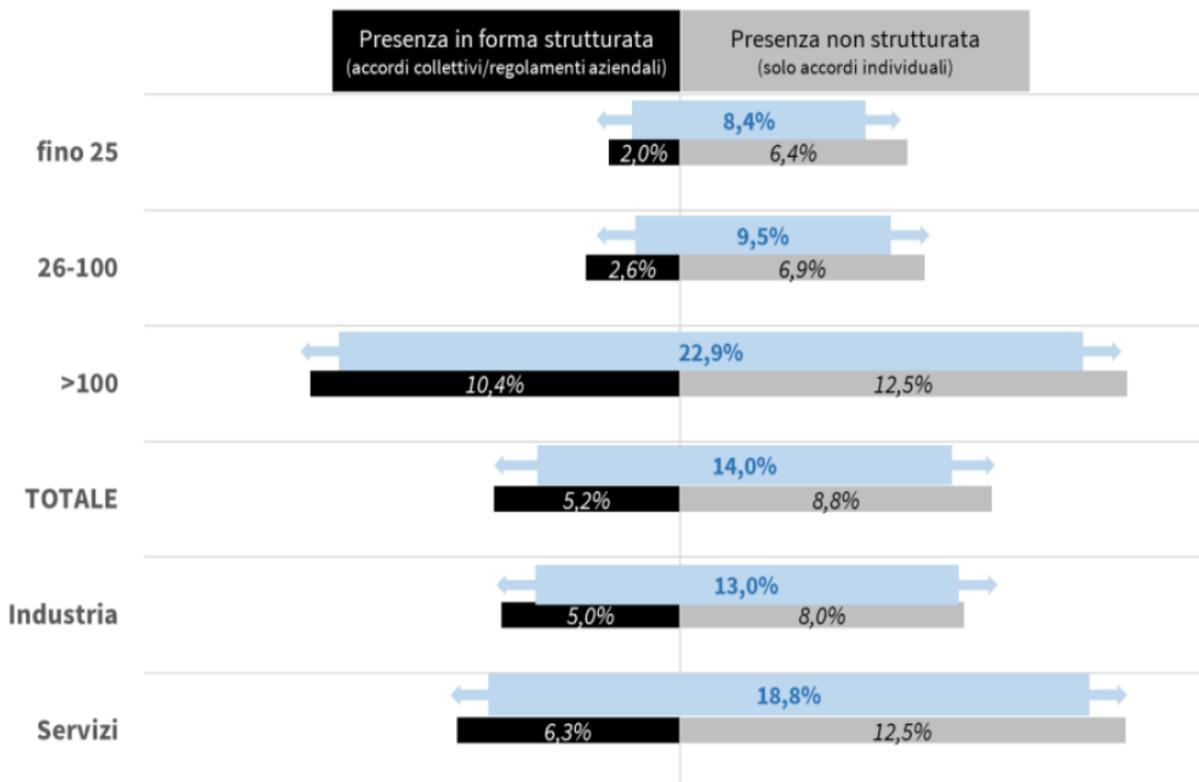
I dati raccolti segnalano che lo smart working sta velocemente prendendo piede fra le imprese: lo strumento viene infatti utilizzato dal 14,0% delle aziende, una quota ampiamente superiore di quella riscontrata (pur su un campione diverso dal punto di vista dell'origine geografica) l'anno scorso.

La diffusione dello smart working risulta funzione delle dimensioni aziendali: è presente nell'8,4% delle realtà sotto i 25 dipendenti, per salire al 9,5% per quelle fra 26 e 100 dipendenti e arrivare al 22,9% in quelle più strutturate.

Significative differenze sulla penetrazione dello smart working sono inoltre evidenti a livello settoriale: le imprese dei servizi (18,8%) si caratterizzano infatti per una propensione maggiore rispetto a quelle industriali (13,0%).

Nelle aziende in cui è presente, in meno della metà dei casi (5,2%) lo smart working è attuato in forma strutturata (attraverso accordi collettivi e/o regolamenti aziendali), mentre nel rimanente 8,8% si tratta di una presenza non strutturata, frutto di accordi individuali fra il datore di lavoro e il dipendente. La maggiore incidenza della componente informale è confermata, pur con intensità diverse, per tutte le classi dimensionali e settori.

Diffusione dello smart working per dimensione e settore.



Per quanto riguarda la diffusione per area geografica, non si evidenziano significative differenze a livello regionale (Lombardia 13,8%, Piemonte 13,6%, Veneto 14,7% ed Emilia 16,7%), mentre piuttosto intensi sono i differenziali fra le province. Le grandi aree metropolitane di Milano (21,3%) e Torino (19,3%) primeggiano all'interno di questa speciale classifica, seguite, a distanza, da Verona (16,7%) e Vicenza (15,9%). Più distanziati gli altri territori, con Cuneo (7,3%) e Brescia (5,3%) in coda. In generale appare evidente una maggiore presenza dello smart working in quei territori che sono caratterizzati da una quota elevata di imprese di grandi dimensioni e attive nell'ambito dei servizi. Per contro, lo smart working fatica a diffondersi nelle province connotate da un radicato tessuto di PMI manifatturiere.

La più frequente presenza dello strumento attraverso forme non strutturate è confermata in tutti i territori: solo nell'area milanese vi è una sostanziale parità con modalità che prevedono accordi a livello aziendale. Si tratta di un dato che certifica la leadership del capoluogo lombardo per quanto riguarda le tematiche HR. L'indagine non ha mappato solamente la diffusione attuale dello smart working, bensì anche quella potenziale: in particolare, la quota delle imprese che stanno prendendo in considerazione l'adozione nel prossimo futuro è del 12,3%.

Le manifestazioni d'interesse per questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa risultano particolarmente significative fra le aziende di maggiori dimensioni (18,1%) e per quelle dei servizi (16,7%). Fra le regioni mappate, l'Emilia è quella che presenta il tasso potenziale più elevato (20,5%); sommando a tale percentuale quella relativa alla diffusione attuale (16,7%), si arriva a una diffusione "teorica" del 37,2%, ampiamente superiore al valore medio (26,3%) e a quanto registrato da ogni altra regione. Con riferimento alle singole province, l'area milanese (17,8%), Bergamo (14,8%), Vicenza (14,0%) e Verona (11,9%) emergono come le più interessate a implementazioni dello smart working fra le realtà aziendali che a oggi non adottano tale strumento. Ancora una volta, Brescia (9,8%) e Cuneo (6,8%) risultano i contesti provinciali meno interessati ad adottare soluzioni di smart working.