

Il lavoro post emergenza rimane agile

Pubblicato: Venerdì 15 Aprile 2022



Il lavoro sarà agile nel post dell'emergenza, o non sarà. Lo dice l'indagine **Aidp** (Associazione italiana per la direzione del personale) a cui hanno risposto circa **850 tra direttori del personale e aziende**. Le imprese hanno capito che al di là dell'emergenza lo smart working è uno strumento che consente di ridurre il costo economico e la fatica da parte del lavoratore di recarsi ogni giorno in sede facendo magari un'ora, un'ora e mezzo di viaggio. Questo si traduce in aumento di **produttività, concentrazione e soddisfazione** dei dipendenti. In particolare, chi assume un giovane non può più non proporre lo smart working come una parte della settimana lavorativa. Inoltre, lo smart working offre alle aziende **opportunità di risparmio**, in termini di costo degli uffici. I dati della ricerca AIDP in dettaglio illustrano bene la trasformazione in corso.

AGILE? Sì

Il 58% dei dipendenti chiede il lavoro agile alle aziende come pre-condizione per poter accettare o continuare l'impiego. Il 58% delle aziende fatica ad assumere o trattenere i dipendenti senza lo smart working. L'88% renderà permanente la possibilità di lavorare in smart working e da remoto (solo l'11% no).

POLICY? Sì

Il 37% delle aziende ha già definito una policy per il rientro al lavoro dopo il 30 giugno. Il 32% le sta definendo. Il 30% è in attesa di capire se ci sarà un'evoluzione della normativa prima di prendere

una decisione.

GIORNI? 2+

Il 38% delle aziende prevede almeno 2 giorni a settimana. Il 14% almeno 1 giorno a settimana. Percentuali minori per 1 giorno al mese e 3-5 giorni a settimana.

SPAZI? SÌ

Il 30% ha già ristrutturato gli spazi fisici dell'azienda per organizzare il lavoro da remoto e la minor presenza fisica. Il 27% ci sta lavorando. Il 50% ha già definito i requisiti minimi di idoneità dei locali privati quali luogo di lavoro da remoto ai fini della tutela della salute e sicurezza.

DISCONNESSIONE? SÌ

Il 42% delle aziende ha dichiarato che sono state introdotte garanzie. Il 36% ci sta ragionando. Il 46% ha intenzione di adottare suggerimenti e buone prassi specifiche per una migliore gestione del lavoro da remoto come: codici di condotta per i tempi e la partecipazione a videoriunioni, gestione della corrispondenza mail, e così via. Nota bene: il 75% non ha intenzione di adottare applicativi per il controllo della prestazione lavorativa da remoto.

CONTRATTO? Individuale

Solo il 19% delle aziende ha contratti collettivi di regolazione dello smart working. Il 19% è ancora in fase di trattativa con i sindacati. Il 62% non li ha. Il 56% delle aziende ha già predisposto il testo di contratto individuale sullo smart working da sottoscrivere con i lavoratori. Il 28% ci sta lavorando.

SOUTH? NÌ

Il 27% delle aziende ha permesso il lavoro dal Centro/Sud durante la pandemia. Il 15% consentirà ai dipendenti di continuare il lavoro in south working. Il 28% ci sta ancora pensando. Il 58% non lo permetterà. «La modalità di lavoro smart – sottolinea **Matilde Marandola**, presidente nazionale Aidp in una nota – è ormai entrata nel nostro nuovo dna lavorativo e i dati della nostra indagine lo certificano in modo inequivocabile. Il punto oggi non è più rispondere alla domanda sulla necessità o meno dello smart working ma capire, e in qualche modo prefigurare, un autentico modello di lavoro smart e definire un nuovo **equilibrio** tra le diverse modalità di lavoro».

La gestione della valutazione si sposta definitivamente sulla misurazione del risultato e la definizione di obiettivi individuali e di squadra. Il requisito di andare in sede almeno 1-3 giorni a settimana mantiene vive le relazioni, lo scambio informativo e l'identificazione con la missione comune, evitando al contempo il senso di isolamento e alienazione che il lavoro esclusivamente da remoto possono comportare.

“L'ora passata non può tornare”, Publio Ovidio Nasone.

di Giuseppe Geneletti g.geneletti@methodos.com