

SMART WORKING

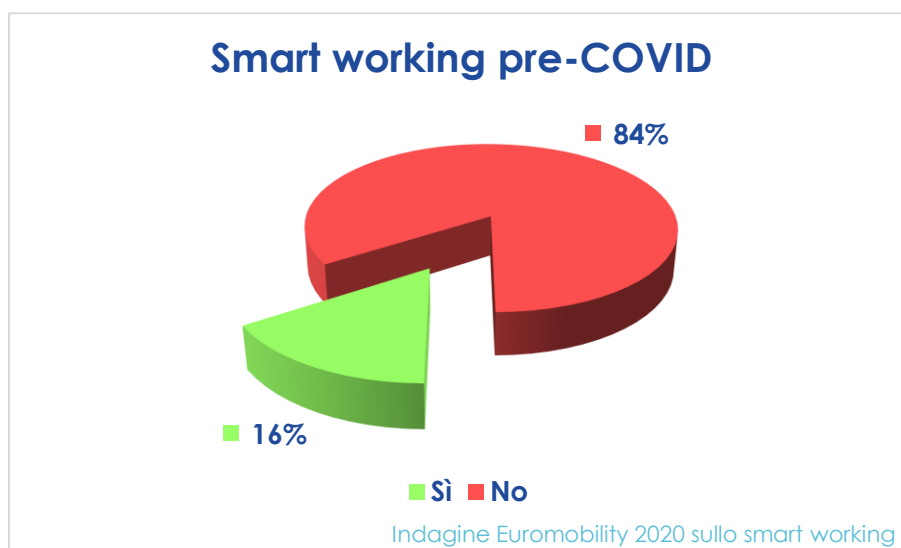
Indagine Euromobility 2020 sullo smart working nella fase 1 del Covid-19

Tante aziende ed enti italiani si sono ritrovati a dover far fronte all'emergenza sanitaria adottando una pratica fino a qualche settimana fa snobbata dai più ma, in epoca di coronavirus, necessaria e vitale: lo smart working, ovvero il lavoro agile. Anche grazie al D.P.C.M. 1° marzo 2020, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, con cui il Governo ha facilitato la procedura burocratica necessaria per avviare il lavoro agile (Art.1 comma 1 lettera a).

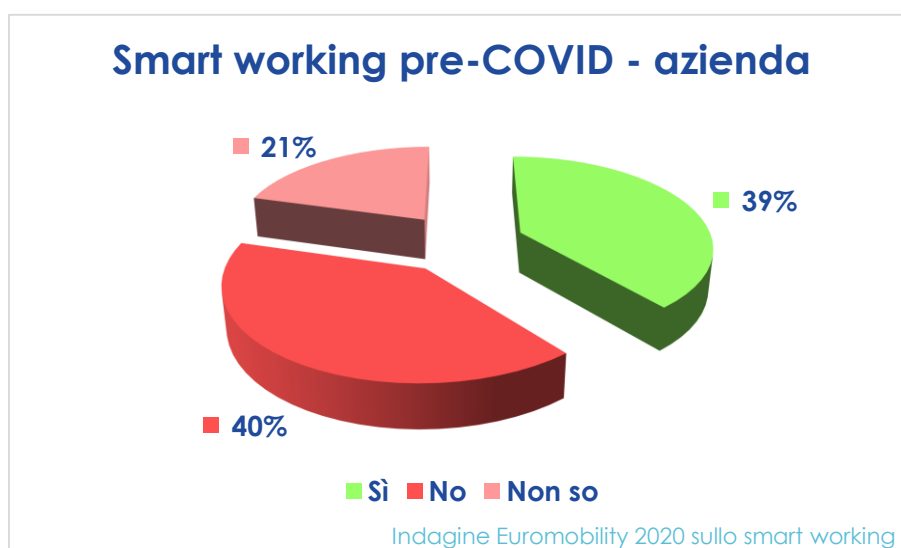
Con i dovuti distinguo e le dovute cautele, non c'è che da augurarsi che questa "sperimentazione forzata" lasci in eredità nuovi modelli di lavoro quando l'emergenza sanitaria sarà completamente rientrata. L'augurio è d'obbligo per i benefici sul traffico, ma anche energetici e ambientali che possono discendere, così come doverose sono le cautele, affinché si tenga conto non solo delle indubbie ricadute economiche e di tempo per il lavoratore, ma pure dei suoi diritti e del suo benessere complessivo, individuando e arginando da subito i potenziali rischi.

Con tale spirito Euromobility, a partire da un'indagine conoscitiva sullo smart working, molto spesso configuratosi però durante l'emergenza coronavirus più come un tradizionale telelavoro, ha deciso di avviare un'intensa campagna a supporto del lavoro a distanza, che ne favorisca la sua più ampia diffusione possibile anche dopo l'emergenza sanitaria. L'indagine nazionale (sono stati 3.500 i questionari compilati on-line) è stata dedicata ai lavoratori e ai datori di lavoro che hanno praticato lo smart working durante la prima fase della crisi COVID-19.

Prima dell'emergenza sanitaria, solamente il 16% dei rispondenti all'indagine aveva già avuto esperienze di smart working nella propria vita lavorativa, anche occasionali o legate a rapporti lavorativi diversi da quello attuale.



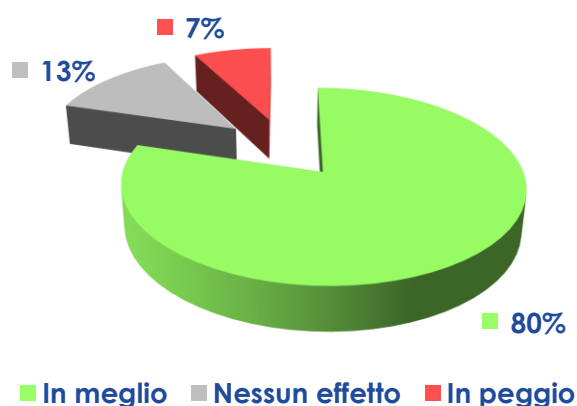
Il 39% dei rispondenti dichiara che la propria azienda di appartenenza prevedeva già l'impiego di forme di smart working per i propri dipendenti, mentre una quota analoga (40%) indica il contrario. Si evidenzia un 21% di rispondenti che non sa se la propria azienda lo prevedesse o meno.



Il primo incoraggiante dato emerso è il grado di soddisfazione espresso in relazione alla migliore conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. Il fatto che l'80% dei lavoratori abbia ritenuto di rispondere che lo smart working influenzi in meglio la conciliazione fra vita privata e vita lavorativa è un chiaro indice dell'aspettativa dei cittadini di continuare l'esperienza del lavoro a distanza, nonché del potenziale riflesso positivo che tale modalità lavorativa potrebbe avere sul bene-salute del lavoratore e su altri non trascurabili aspetti.

La soddisfazione dichiarata è leggermente superiore tra chi già lavorava in smart working, rispetto a chi ha iniziato con l'emergenza sanitaria. C'è invece una sostanziale coincidenza nelle risposte da parte degli uomini e delle donne.

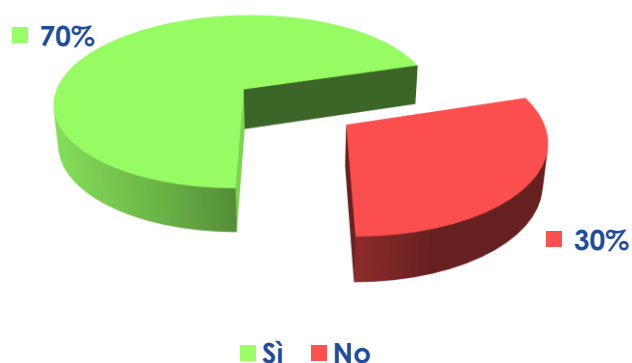
Conciliazione vita privata-lavorativa



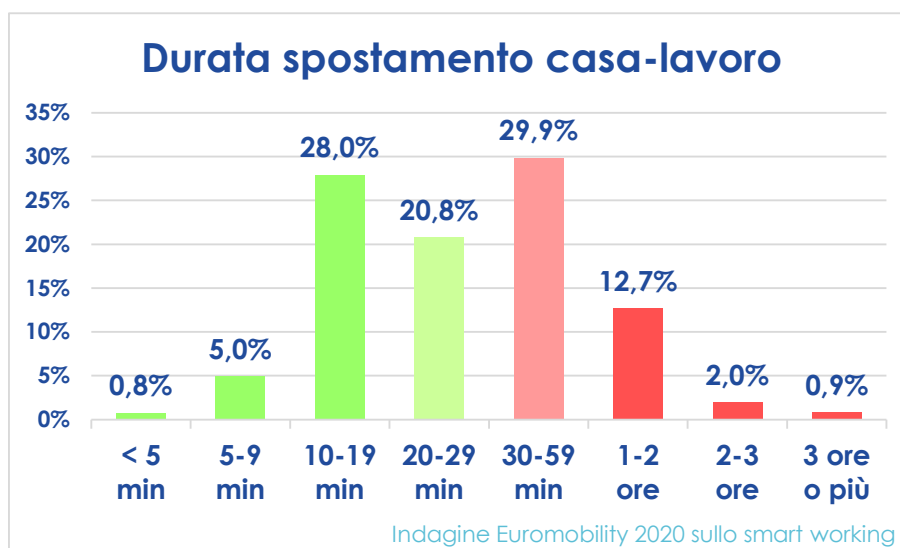
Indagine Euromobility 2020 sullo smart working

I principali punti di forza del lavoro a distanza, nella forma di telelavoro o smart working, sono, oltre al contenimento dei costi da parte di lavoratore e datore di lavoro, la riduzione del traffico e degli impatti energetici e ambientali conseguenti al contenimento del numero di spostamenti. Emerge infatti dall'indagine come il 70% dei lavoratori abbia dichiarato una riduzione dei costi di spostamento per raggiungere la sede lavorativa, riducendo di conseguenza anche lo stress da traffico: 34 minuti era il tempo medio dello spostamento prima dell'emergenza sanitaria, con oltre il 45% che impiegava più di 30 minuti per raggiungere la sede lavorativa. I valori indicati fanno riferimento al solo spostamento di andata, quindi raddoppiandoli si ottiene una stima verosimile del tempo totale che quotidianamente si può evitare lavorando a distanza.

Riduzione costi spostamento

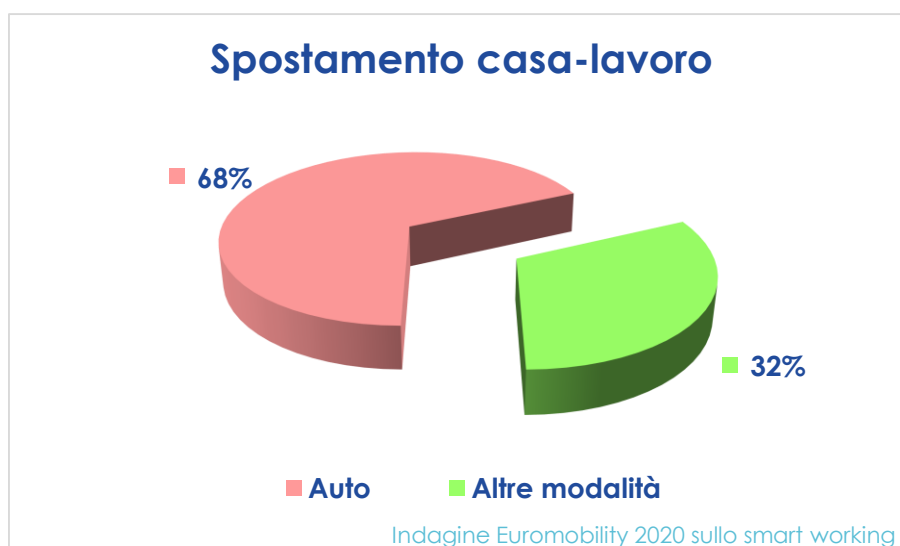


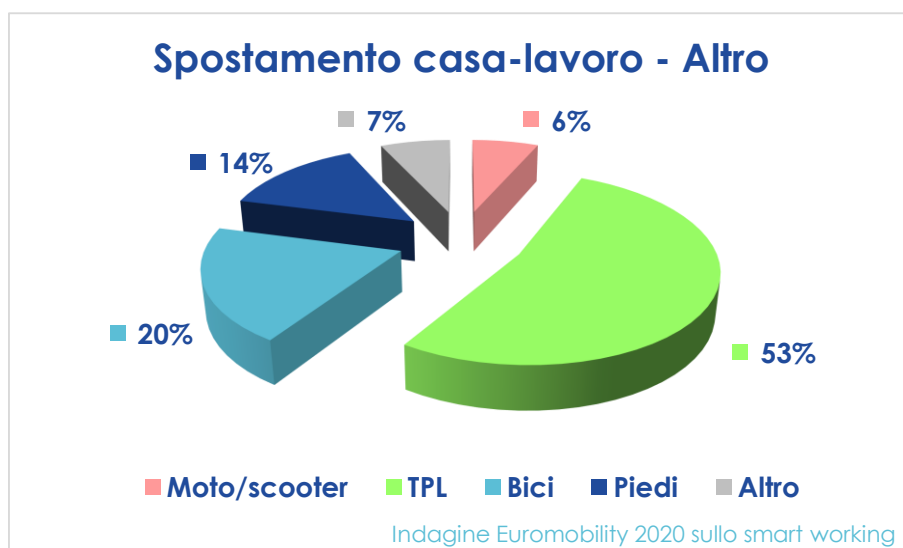
Indagine Euromobility 2020 sullo smart working



La quota di chi ha visto ridursi i propri costi di spostamento è probabilmente anche più elevata per via della mancanza di percezione di alcuni costi da parte soprattutto di chi si sposta in auto. Non è inoltre remota la possibilità che quota parte dei lavoratori possa addirittura rinunciare al possesso dell'auto qualora la pratica del lavoro a distanza dovesse consolidarsi nel tempo.

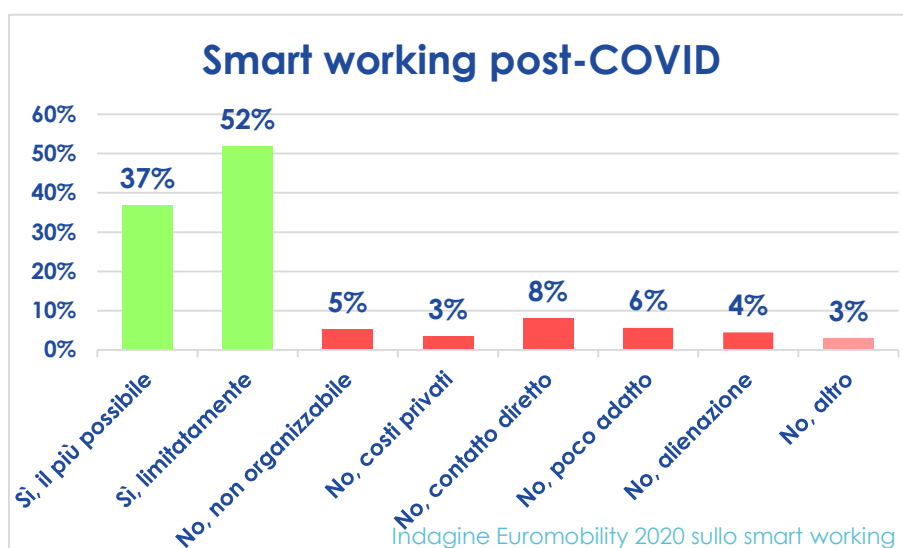
Prima dell'emergenza sanitaria, il 68% dei rispondenti utilizzava principalmente l'auto, anche in combinazione con altri mezzi, per recarsi al lavoro. Il restante 32% utilizzava modalità di spostamento sostenibili o mezzi motorizzati a due ruote (moto, scooter, ecc.): la metà di questi faceva uso del trasporto pubblico, sia urbano che extraurbano, mentre un terzo si serviva di modalità attive e una quota minoritaria utilizzava moto, scooter e simili.





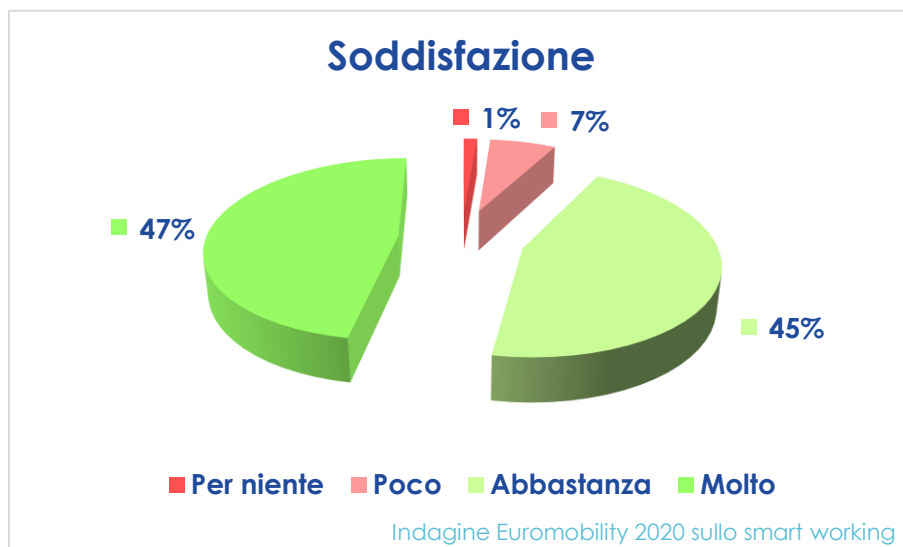
Da parte dei rispondenti all'indagine si è registrata una disponibilità estremamente elevata a proseguire l'esperienza lavorativa in smart working anche quando l'emergenza sanitaria sarà rientrata: il 37% dei rispondenti indica che vorrebbe mantenere lo smart working il più possibile, mentre il 52% si augura di poter continuare a praticarlo almeno in modo parziale. La disponibilità risulta più elevata per le fasce di età più giovani (fino a 45 anni), arrivando al 93%; i meno giovani fanno registrare un valore leggermente inferiore, ma comunque molto elevato, pari all'86%.

Relativamente alla totalità dei rispondenti, il restante 11% indica svariati motivi che non fanno preferire il proseguimento dell'esperienza, il più comune dei quali è la mancanza di un contatto diretto con i colleghi e/o con i clienti.



L'applicazione del lavoro a distanza può quindi davvero costituire un'opportunità di crescita, poiché molteplici ed evidenti sono i vantaggi che porta con sé: il lavoratore ha una maggiore libertà di organizzazione, sia riguardo ai tempi sia riguardo al luogo in cui lavorare; rappresenta una forma di lavoro inclusiva poiché aumenta le possibilità di

impiego anche per quelle categorie di lavoratori con particolari esigenze di flessibilità oraria (solo l'1% degli intervistati ritiene infatti di non essere affatto soddisfatto dell'esperienza lavorativa in smart working) e permette all'impresa che lo applica una minore burocratizzazione e una riduzione dei costi, avendo sempre lavoratori reperibili e presenti grazie all'utilizzo di strumenti informatici.



Considerando la disponibilità dichiarata in combinazione con gli altri dati forniti su scelta modale e tempi di percorrenza, si stima che mediamente un lavoratore in smart working risparmi 32 minuti al giorno, con una percorrenza media giornaliera evitata di 8 km; i valori sono leggermente inferiori se si restringe il campo a coloro che utilizzavano il mezzo privato motorizzato per spostarsi, rimanendo tuttavia oltre la soglia delle 100 ore e dei 1.500 km risparmiati ogni anno.

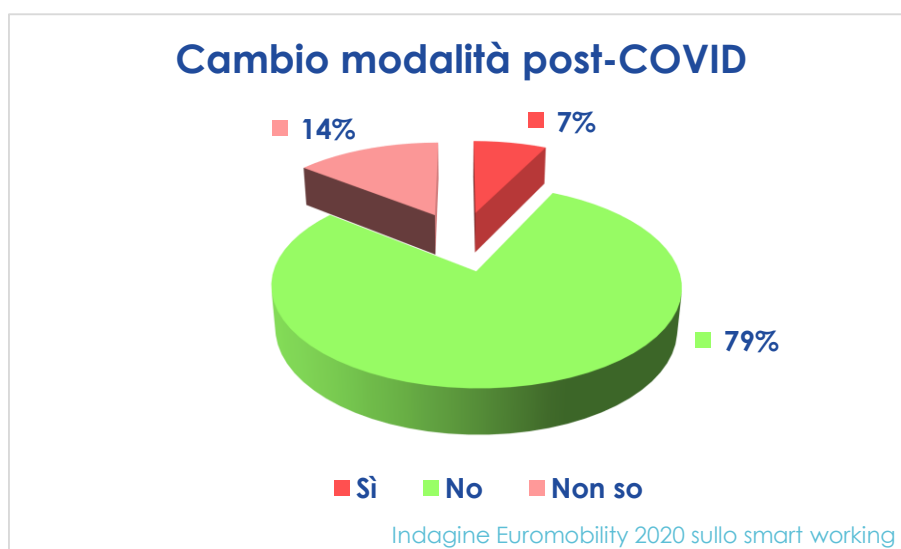
Secondo uno studio condotto dall'economista Tito Boeri, circa il 24% della forza lavoro nazionale può essere potenzialmente impiegato nel lavoro agile; incrociando il dato con le risultanze dell'indagine emergono i risparmi potenziali giornalieri riportati nella tabella seguente, tra i quali si evidenziano le già citate riduzioni di emissioni inquinanti.

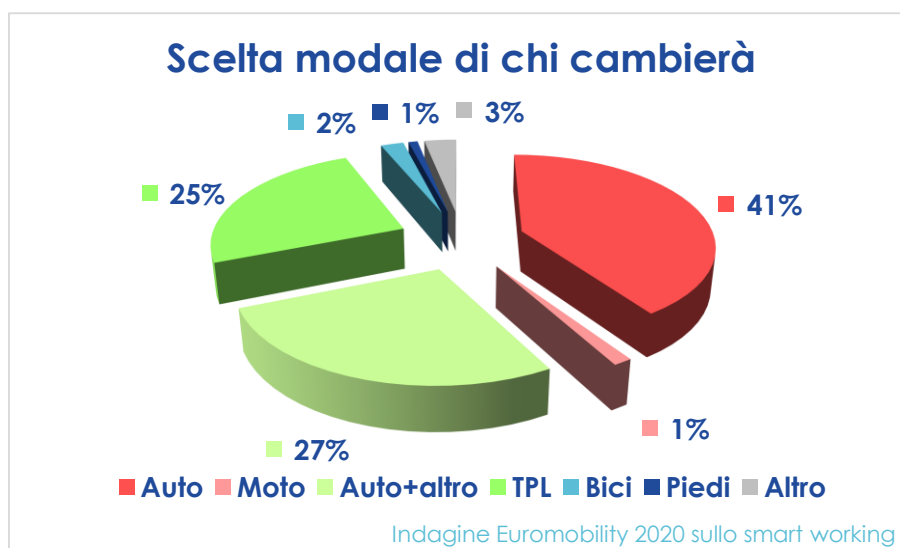
	Risparmio potenziale giornaliero	Unità di misura
Tempo	2.400.000	h
Tempo auto/moto	1.200.000	h
Percorrenza	36.000.000	km
Percorrenza auto/moto	18.000.000	km
NO _x	7.000	kg
PM ₁₀	600	kg
CO ₂	3.000	t
Consumo di carburante	43.000	GJ

Al netto dei nefasti effetti e conseguenze della pandemia, si prevede comunque che la diffusione del lavoro a distanza andrà espandendosi divenendo, per molti lavoratori, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa (alcune aziende della portata di Twitter hanno già confermato la possibilità ai propri dipendenti di continuare a lavorare da casa).

Nei casi in cui non sia possibile lavorare da casa, il 79% dei rispondenti all'indagine dichiara che riprenderebbe a spostarsi con la medesima modalità che utilizzava prima della crisi sanitaria, mentre il 7% pensa di modificarla; il restante 14% si dice in dubbio.

Concentrando l'analisi sul 7% che cambierà modalità, come era lecito aspettarsi, una buona parte (circa la metà) è rappresentata da fruitori del trasporto pubblico, vero "sconfitto" tra le modalità di trasporto a seguito degli effetti della pandemia. Interessante notare come sia presente anche un numero consistente di utilizzatori dell'auto (41%), che potrebbe spostarsi su modalità più sostenibili.



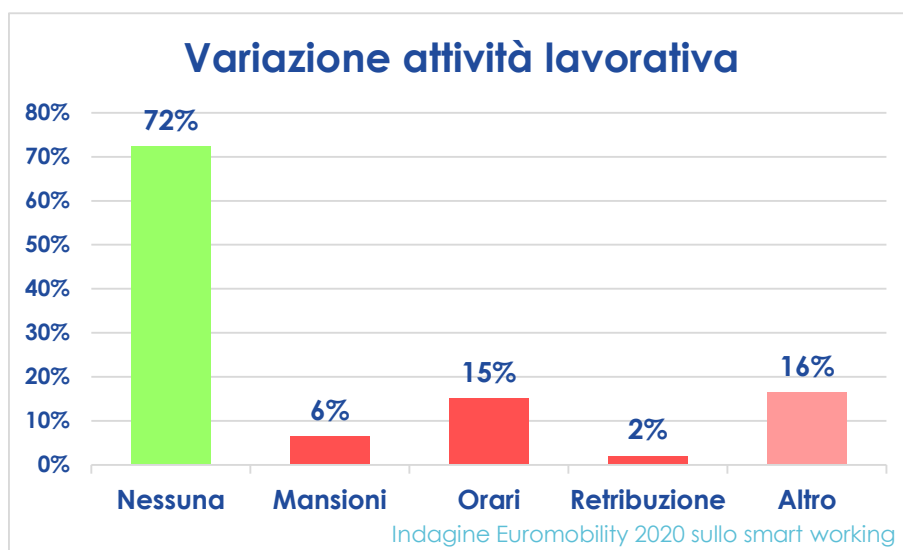


La conferma della diffusione dello smart working nel prossimo futuro è certificata dai datori di lavoro che hanno partecipato all'indagine: chi lo aveva già attivato prima dell'emergenza sanitaria indica nel 41% dei casi la volontà di aumentare ulteriormente la quota di lavoratori in remoto rispetto a prima, quando si tornerà alla normalità; chi non lo aveva mai attivato dichiara nell'89% dei casi che prevede di introdurlo in pianta stabile nella propria attività.

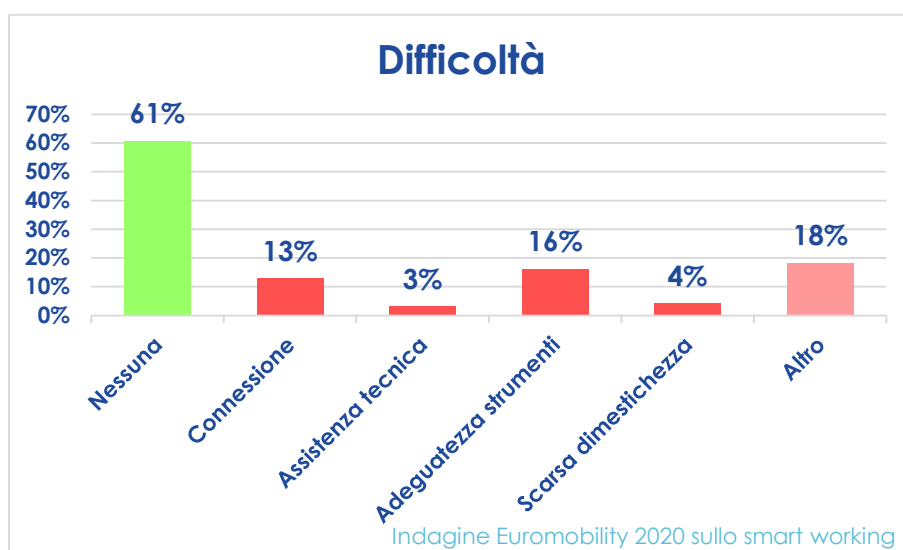
L'auspicio è che il lavoro a distanza, nella forma di telelavoro o smart working, possa accompagnarsi anche alla nomina di un mobility manager, non presente nel 69% delle aziende ed enti che hanno partecipato all'indagine, nonché al Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), redatto solamente nel 15% dei casi del campione intervistato. Anche alla luce di quanto previsto dall'art. 229 del recente decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 (detto Decreto Rilancio), di cui si attende a breve la conversione in legge, che obbliga le imprese e le pubbliche amministrazioni con più di 100 dipendenti (ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia oppure in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti) ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un PSCL.

Nei mesi di marzo e aprile lo smart working, grazie al D.P.C.M. 1° marzo 2020, ha raggiunto vette di diffusione del 91%, con l'85% dei datori di lavoro che si dice soddisfatto dell'esperienza: solo nel 33% dei casi i datori di lavoro hanno registrato un calo della produttività dei dipendenti e nel 22% un peggioramento del rapporto tra azienda e dipendenti.

L'introduzione dello smart working in tempi così stretti e senza accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro), in deroga all'art. 18 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, ha senza dubbio determinato alcuni elementi di distorsione. Ad esempio, il 15% degli intervistati lamenta un cambiamento degli orari di lavoro, mentre il 6% adduce un cambiamento di mansioni;



una non trascurabile porzione dei lavoratori intervistati denuncia la mancata adeguatezza degli strumenti utilizzati per svolgere la prestazione lavorativa (16%) e una scarsa dimestichezza con la tecnologia (4%), quota più elevata se si restringe l'analisi a coloro che hanno iniziato a lavorare da remoto in concomitanza con la crisi sanitaria;

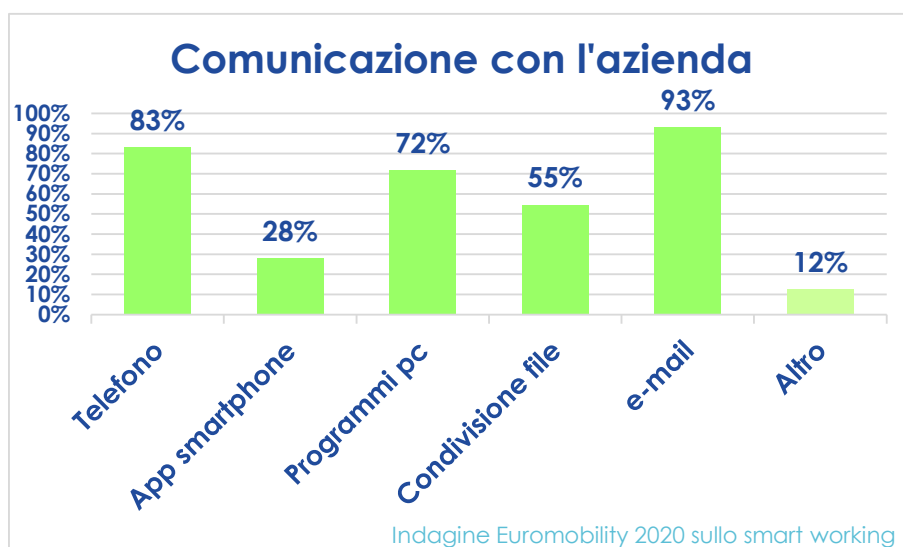


e ancora, il 61% dei partecipanti all'indagine ha dichiarato di non aver ricevuto una preparazione informatica dall'azienda, nonostante quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 2008 che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di formazione, informazione e addestramento del lavoratore.



Affinché l'innovazione senza ritorno apportata dal lavoro a distanza non abbia ricadute negative sulla dignità e sul benessere del lavoratore è però necessario rilevarne anche i potenziali rischi: la reperibilità, ad esempio, comporta, in particolare nel caso dello smart working, una richiesta di disponibilità h24 del lavoratore, che è sempre raggiungibile attraverso gli strumenti tecnologici; l'autonomia con cui il lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa comporta un onere di organizzazione riguardo ai tempi e alla qualità della stessa che rischia di sfociare in frustrazione; e ancora, il distacco dal posto di lavoro potrebbe portare all'isolamento e alla mancanza di interazione tecnica e sociale con i colleghi. Il 4% degli intervistati teme infatti il rischio di alienazione. Rischi comunque contenibili facendo sì che il lavoro a distanza si alterni con quello in sede.

Si segnala infine che la corrispondenza tramite e-mail è risultato il mezzo più utilizzato per comunicare con l'azienda (93%), seguito dal telefono (83%) e da programmi per PC (72%).



Se è vero che indubbiamente la diffusione del lavoro a distanza sia in grado di portare benefici alla collettività (energetici, ambientali e di riduzione della congestione), al datore di lavoro (in termini di consumi, di spazi di lavoro ed eventuali benefit) e al lavoratore (economici, di tempo e qualità della vita), occorre comunque avere le dovute attenzioni al benessere e ai diritti complessivi del lavoratore, individuando e arginando da subito i potenziali rischi.

Si pensi ad esempio ai problemi muscolo-scheletrici e oculo-visivi tipici del lavoratore videoterminalista, così come quelli legati al Tecnostress, fenomeno identificato per la prima volta nel 1984 dallo psicologo americano C. Brod, che lo definisce come un disturbo causato dall'incapacità di gestire le moderne tecnologie informatiche in maniera sana. Il rischio di sentirsi "sopraffatti" dalla tecnologia, dovuto spesso alla mancanza di idonei programmi di formazione che aiutino a migliorare l'interazione fra uomo e macchina, può manifestarsi ad esempio con la corrispondenza tramite e-mail, che può sfociare nel cosiddetto *e-mail addiction*, disturbo che affligge chi controlla continuamente la sua casella di posta elettronica con la convinzione che rispondere subito alle e-mail ricevute sia sinonimo di essere produttivi ed efficienti.

Sul fronte dei diritti, il rischio è che, poiché di fatto il lavoratore in smart working (o smartworker) è di fatto un dipendente che si comporta da lavoratore autonomo che rende conto solo dei risultati che deve ottenere e non dell'orario da seguire, il rischio è che i datori di lavoro possano essere indotti dalla tentazione di abusare nell'ingaggio dei lavoratori con partita Iva, tanto più in questo periodo di crisi, in cui è ancor più facile la tendenza a privilegiare i costi variabili rispetto ai costi fissi.

In conclusione, non v'è dubbio che, con le dovute attenzioni al benessere complessivo e ai diritti del lavoratore, il lavoro a distanza, in forma di telelavoro o smart working, rappresenti una grande opportunità per le nostre città e la nostra qualità della vita, con evidenti vantaggi energetici e ambientali, sia a livello locale sia a livello globale.
