

Il futuro dello smart working

di Umberto Frigelli

DOPO LA SECONDA GIORNATA DI INIZIO DEL CAMPIONATO DI CALCIO ITALIANO,

più della metà dei calciatori di una squadra di serie A sono risultati positivi al Coronavirus. Nello stesso periodo due giovani ricercatori evidenziavano che a due settimane dalla riapertura delle scuole, ben 400 istituti avevano registrato almeno un caso di positività. Nel frattempo si è raggiunta la cifra di un milione di morti nel mondo a causa del Covid-19, ma non si fermano le proteste di piazza dei negazionisti in molti Paesi e in Italia gli appassionati di calcio si lamentano che senza spettatori sugli spalti lo spettacolo della partita perde di attrattività.

La discontinuità provocata dalla pandemia sembra difficile da accettare per molti, che tendono a sottovalutare l'impatto sulle abitudini, i costumi, i modelli organizzativi tradizionali. Una delle conseguenze più evidenti della crisi causata dal coronavirus è stato certamente il lavoro a distanza (come lo chiamano in USA e molti altri Paesi), da noi ribattezzato smart working o lavoro agile. Una recente indagine Aidp ha evidenziato che circa la metà dei rispondenti prima del 2020 aveva già avviato sperimentazioni di lavoro a distanza, ma coinvolgendo nel 37,09% dei casi meno del 10% della popolazione aziendale e solo nel 12% dei casi più del 90% dei dipendenti. Alcune tra queste aziende avevano implementato con coerenza il

modello, intervenendo anche sul layout degli uffici e sui processi di lavoro. Nel 60% dei casi, lo smart working prima del coronavirus era limitato a un giorno alla settimana e nel 22,52% a due giorni. Da marzo a fine luglio 2020, il 98,12% delle aziende dell'indagine ha convertito, per i ruoli per cui era possibile, il lavoro in presenza in lavoro a distanza. In un caso su tre, oltre il 90% di popolazione aziendale è stata coinvolta in attività di smart working e la metà delle aziende ha consentito di utilizzare tutti i cinque giorni lavorativi per lavorare da remoto.

Vi è una decisa e diffusa tendenza (83,50%) a proseguire le attività di smart working anche in autunno. Più di un'azienda su due ritiene che le attività di smart working si protrarranno anche nel 2021. Inoltre quasi un'azienda su quattro è intenzionata a coinvolgere in attività di smart working la quasi totalità dei propri dipendenti, anche nel prossimo futuro. Più del 70% delle aziende prevede attività di smart working per due o tre giorni alla settimana. Infine, la maggior parte delle aziende coinvolte (73,36%) ritiene che i vantaggi dello smart working superino di gran lunga gli svantaggi e solo il 16% ha un giudizio incerto.

Leggendo i dati si può dedurre che il rischio vero è quello di un approccio reattivo alla necessità di distanziamento sociale e di lavoro da remoto: infatti il 40% ritiene completamente adeguate le competenze di leadership

nella gestione delle attività di smart working, ma per il 45% le competenze manageriali, i processi e le procedure aziendali sono state solo in parte adeguate. Oltre la metà delle aziende non ha ancora organizzato iniziative formative per rinforzare le competenze necessarie per lo smart working.

L'indagine, dunque, mostra che nel futuro molte imprese tenderanno a mantenere il patrimonio consolidato di vantaggi tangibili e intangibili del lavoro a distanza che l'emergenza coronavirus ha fatto scoprire, ma che non tutte sono ancora pienamente consapevoli della portata di discontinuità e cambiamento che il lavoro a distanza porta con sé. Il lavoro a distanza è stato obbligato dalla pandemia e reso possibile dalla rivoluzione tecnologica e digitale, dalla terziarizzazione dei processi produttivi, dai nuovi valori. È necessario però operare su leve organizzative e manageriali, e non solo sulla "abilitazione" tecnologica, se si vuole che lo smart working diventi un paradigma organizzativo ed esistenziale nuovo, come lo è stato il taylorismo all'epoca della prima rivoluzione industriale. ☺



UMBERTO FRIGELLI,

Coordinatore Nazionale Centro Ricerche AIDP (Associazione Italia Direzione del Personale). Psicologo del lavoro e Consulente di Direzione Aziendale, è Amministratore Mading e insegna presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

IN COLLABORAZIONE CON:

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE