

Nuovo smart working, i giorni da remoto sono tre a settimana

Il manifatturiero. Da un focus del Csc di Confindustria, oltre il 20% delle imprese continua a usare lo strumento anche nel post pandemia

Claudio Tucci

Il lavoro agile sta prendendo piede nelle aziende manifatturiere. Se nel 2019, quindi in epoca pre Covid, delle imprese associate a Confindustria oltre una su 10 (una su quattro tra quelle di grandi dimensioni) ha introdotto forme di smart working (un dato quasi doppio rispetto al 2018, ndr); nel 2020 si è toccata quota 66,8% (praticamente due imprese su tre), con quasi il 40% dei dipendenti coinvolti. Più di un terzo del campione allora intervistato (nel 2021) ha dichiarato che avrebbe mantenuto la modalità di lavoro agile anche dopo la pandemia. E le cose come sono andate? Esattamente così, come ci svela un nuovo focus del CsC, in collaborazione con l'area Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Confindustria, messo a punto dagli esperti di mercato del lavoro, Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari, Giovanni Morleo, discusso ieri, a Roma, in un convegno nella sede degli industriali (l'indagine ha coinvolto 3.178 aziende, per un totale di 652mila dipendenti).

Oggi il 20,3% delle aziende associate a Confindustria, cioè una su cinque, ha continuato a utilizzare il lavoro da remoto, o ha dichiarato che lo farà nei prossimi mesi, senza avvalersi delle regole emergenziali semplificate. D'altronde valgono le innovazioni contenute nel protocollo siglato dalle parti sociali nel dicembre 2021, e implementato da una prima operazione di semplificazione procedurale avviata dal ministero del Lavoro (invio digitale, e massivo, degli accordi individuali). Il nuovo termine per inviare le comunicazioni di lavoro agile è slittato al 1° gennaio; mentre dal 15 dicembre è annunciato un nuovo sistema più semplice, attraverso file excel. Quasi un lavoratore su tre nelle imprese che hanno adottato o adotteranno in via strutturale lo smart working, lavora in modalità agile almeno 3 giorni a settimana.

Insomma, se durante la fase acuta della pandemia il ricorso al lavoro agile ha consentito alle aziende di continuare l'attività, e di contenere i contagi sui posti di lavoro, oggi lo strumento - e il suo utilizzo - apre una nuova frontiera che, se ben governata e indirizzata, «ha potenzialità enormi in termini di miglioramento della competitività per le imprese e di aumento del benessere organizzativo per i lavoratori - ha sottolineato Gianni Brugnoli, vice presidente di Confindustria per il Capitale umano -. E una economia come la nostra, che mantiene una "spina dorsale" manifatturiera, non può farsi trovare impreparata. In un contesto del genere la sfida principale sul lavoro è rappresentata dalla gestione delle "transizioni

occupazionali” verso le nuove professioni dell’era digitale. Si tratta di un processo in cui dovremo impiegare intelligentemente soluzioni “ibride” di smart working e smart learning, perché oltre a lavorare smart, si può formare e imparare smart».

Certo, siamo appena partiti, non siamo ancora al lavoro agile 4.0; ci sono opportunità e rischi. Ma la transizione tecnologica, di cui lo smart working è un tassello, è inarrestabile, e occorre far sì che rappresenti un volano (e non un ostacolo) alla crescita delle imprese. In quest’ottica, gli accordi possono fare molto, a patto di non limitarsi solo a regolare istituti come collocazione oraria della prestazione agile, permessi, lavoro straordinario, ma valorizzando, davvero, la modalità di lavoro per obiettivi.

Una traiettoria di dove stiamo andando è possibile intravederla nei recenti avvisi Fondirigenti: il 25% dei piani formativi approvati nel corso del 2021 (tra conto formazione e avvisi), ha evidenziato il dg di Fondirigenti, Massimo Sabatini, ha riguardato le “competenze per il lavoro agile” (oltre 5 milioni di euro, per circa 600 piani formativi rivolti a 3mila dirigenti coinvolti e 82mila ore di formazione). Solo con l’ultimo Avviso (1/2022 sulla “Transizione resiliente”, su cui sono stati approvati piani per circa 10milioni di finanziamento), il 44% dei piani ha riguardato le “competenze per il cambiamento” (400 piani formativi, per 750 dirigenti e circa 44mila ore di formazione manageriale), dedicati in prevalenza al lavoro agile.

In sintesi, c’è più consapevolezza: se nelle survey 2020-2021, è emerso che il 54% delle imprese aderenti ha previsto l’utilizzo permanente del lavoro agile, ma solo il 56% dei loro dirigenti si è detto pronto in termini di leadership, tecnologia, sicurezza dei dati, processi; adesso la situazione sta cambiando, ha chiosato Sabatini, proprio grazie alla formazione: «Nell’avviso 1/2022, infatti, grande attenzione è stata data allo smart working e alle capacità dei manager di esercitare la propria leadership digitale, motivare il team da remoto, valorizzare le performance, riconoscere e promuovere il benessere delle persone come elemento chiave della crescita dell’organizzazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA