

L'INDAGINE

## “Lo smart working ha un futuro”

Ne è convinto il presidente Ipl Mayr, “purché si creino giuste condizioni”. Per il 55% degli intervistati l'ideale sarebbe lavorare da remoto per 2/3 giorni a settimana.

Von Redaktion / Redazione 16.04.2021

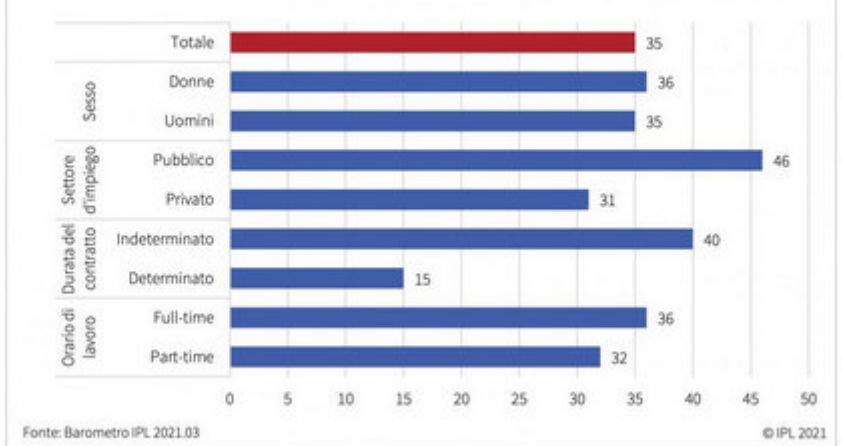
FOLGEN

La novità arriva da Roma: il “**diritto alla disconnessione**” per chi è in smart working. Le commissioni Lavoro e Affari sociali della Camera hanno infatti **approvato** un emendamento M5s al decreto Covid che riconosce “alla lavoratrice o al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati”.

Ma questa modalità alternativa di lavoro come è stata vissuta finora dagli altoatesini? A tracciare un quadro è l'**Afi-Ipl** nell'edizione primaverile 2021 del suo Barometro. “Il 46% dei lavoratori e delle lavoratrici del pubblico impiego ultimamente era in smart working, quota che scende al 31% per gli occupati nel privato”, evidenzia la **vice direttrice dell'Istituto Silvia Vogliotti**, che ha elaborato i dati insieme alla tirocinante **Gaia Peressini**. “Non si evidenziano differenze di genere, mentre era in lavoro da remoto il 40% di chi ha un contratto fisso e il 15% di chi ha un contratto a tempo determinato”, spiega Vogliotti.

Rispetto alle professioni, gli smart workers sono **soprattutto dirigenti, professionisti altamente qualificati e addetti a lavoro di ufficio**, con quote superiori al 50% di lavoratori da remoto in tutti e tre i casi. Molto meno diffuso il lavoro da remoto nelle attività commerciali (il 19% degli intervistati), nei servizi (18%), nonché negli operai specializzati (14%), mentre nessun operaio qualificato o non qualificato dichiara di aver lavorato ultimamente da remoto.

Lavoratori e lavoratrici altoatesini in smartworking nell'ultimo periodo (%)

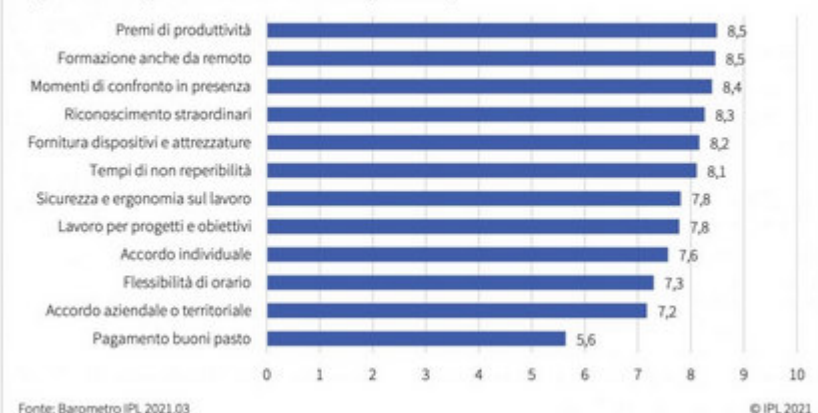


## Lo smart working di domani

Parlando di fase post-emergenza per gli intervistati tre sono gli elementi fondamentali per lavorare da remoto: a pari merito al primo posto la **possibilità di ottenere premi di risultato e produttività anche se si lavora da remoto e di fare formazione** (entrambi elementi che hanno ottenuto un giudizio medio pari a 8,5 punti su 10), mentre sul terzo gradino del podio si è piazzato, a pochissima distanza, la **possibilità di avere comunque momenti di confronto in presenza con colleghi e capi** (8,4 punti). Gli altri elementi hanno ottenuto comunque punteggi di poco inferiori ai primi tre classificati, con valutazioni oscillanti tra 8,3 e 7,2 punti. Il pagamento del buono pasto è l'elemento che è stato ritenuto meno decisivo per lavorare da remoto, con un giudizio medio pari a 5,6 punti.

Chi ultimamente ha lavorato da remoto, **nel 55% dei casi vorrebbe fare smart working per 2 o 3 giorni a settimana**. Il 16% degli smart workers attuali invece dichiara che non vorrebbe più lavorare da remoto (quota che è del 14% nel privato e del 20% nel pubblico impiego). Fra i dirigenti il 27% vorrebbe lavorare un giorno alla settimana da remoto e il 18% due giorni. Per il 43% dei dipendenti pubblici (rispetto al 26% dei dipendenti del privato) 2 giorni a settimana da remoto sarebbero l'ideale.

Quanto sono importanti per Lei i seguenti elementi per lavorare da remoto? (0 = "per niente importante" e 10 = "molto importante")



La stragrande maggioranza di chi non ha lavorato da remoto dichiara che il proprio lavoro non si può svolgere a distanza (85% degli intervistati), mentre assolutamente minoritarie sono le altre motivazioni, tra cui che non gli è stato permesso (3%), la presenza del capo era necessaria (2%), per motivi familiari legati alla dimensione della casa o alla presenza di altre persone in famiglia (2%), o per altri motivi (8%).

## ”Lo smart working ha un futuro anche dopo la pandemia. Perché questo accada, però, le condizioni devono essere quelle giuste (Dieter Mayr)

Secondo il **presidente IPL Dieter Mayr** “lo smart working ha un futuro anche dopo la pandemia. Perché questo accada, però, le condizioni devono essere quelle giuste. L'indagine ha dimostrato che i dipendenti in smart working desiderano che il loro lavoro sia **valutato 'alla pari', come se stessero lavorando in presenza in azienda**. Da qui le richieste di non essere esclusi dai premi di risultato e dalla formazione, nonché che vengano riconosciuti anche gli straordinari. Inoltre - prosegue Mayr - è importante alternare la presenza e il lavoro da casa, perché i contatti sociali sono importanti per un buon lavoro. **Sono quindi necessarie regole chiare, concordate a livello di contrattazione collettiva**. Per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul lavoro, è ancora necessario lavorare sulla sensibilizzazione, poiché questi aspetti non devono essere sottovalutati nemmeno nel lavoro da casa”.

<https://www.salto.bz/de/article/16042021/lo-smart-working-ha-un-futuro>