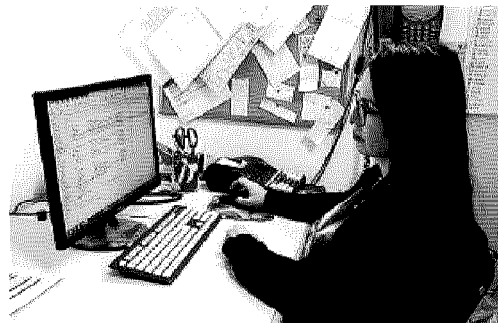


SMART WORKING L'ANALISI DELLA CISL SUI DATI DEL TELELAVORO

## L'ufficio a casa: la Regione sotto la media nazionale



TELELAVORO

Tra gli enti locali d'Italia la Regione Basilicata è tra quelle che hanno fatto meno ricorso allo smart working

SERVIZIO IN III &gt;&gt;

### CORONAVIRUS

I RIFLESSI SULLA QUOTIDIANITÀ

### TELELAVORO

L'analisi della Cisl sul fenomeno esploso durante l'emergenza sanitaria. La Regione tra le ultime in Italia per «lavoro agile»

### INTERROGATIVI

C'è un problema di formazione o di accesso alla rete? O c'è un tema di organizzazione e coordinamento?

# Covid-19 e telelavoro ma la Basilicata viaggia a ritmo ridotto

● Tra gli «effetti collaterali» dell'emergenza Covid-19 figura senza ombra di dubbio il ricorso forzato allo smart working, pratica che nella pubblica amministrazione da sperimentazione è diventata gioco forza la forma ordinaria di lavoro in questo periodo di emergenza sanitaria.

Le pubbliche amministrazioni si stanno, infatti, muovendo rapidamente per attivare il lavoro agile con un duplice obiettivo: contenere la diffusione del coronavirus e assicurare la continuità dei servizi. La conferma arriva dai dati diffusi nei giorni scorsi dal ministro della Pubblica amministrazione che fotografa la situazione nelle Regioni e nelle

Province Autonome. I numeri indicano una continua crescita del ricorso allo smart working (crescita partita ben prima dell'epidemia), tuttavia la sua applicazione non è omogenea sul territorio nazionale.

Dal monitoraggio (i dati sono aggiornati al 21 aprile) risultano percentuali di ricorso al lavoro agile molto superiori al 90% nelle Regioni Lazio, Lombardia, Toscana e nella Provincia autonoma di Trento, con la Regione Abruzzo che ha posto il 100% del personale in smart working; ma si registrano anche Regioni in affanno, come la Basilicata, dove l'applicazione dello smart working riguarda 711 dipendenti su 1.253, pari al 56,7%, percentuale che colloca il massimo ente regionale al terz'ultimo gradino della graduatoria per utilizzo e ben al di sotto della media italiana che è pari al 73,8%.

«Sarebbe interessante comprendere le ragioni di questo

grave ritardo, considerato che la Basilicata, con un programma pluriennale finanziato dai fondi europei, è stata la regione del «Computer in ogni casa» e la circolare del ministro della Pubblica amministrazione si basa sulla logica del «bring your own device», ovvero autorizza i dipendenti pubblici ad utilizzare i propri dispositivi personali fuori e dentro il posto di lavoro» spiega Luana Franchini della segreteria Cisl di Basilicata che si chiede: «C'è un problema di formazione o di accesso alla rete? Oppure c'è un problema di organizzazione e coordinamento? Sarebbe opportuno, tutti insieme, interrogarsi e correre immediatamente ai ripari».

**DATI DELL'ISTAT** - Una possibile risposta la offre un recente studio dell'Istat sulla dotazione informatica delle famiglie italiane.

La percentuale di famiglie senza computer supera il 41% nel Mezzogiorno, mentre è del 30% nelle altre aree del paese. Anche in Basilicata 4 famiglie su 10 non hanno né pc né tablet in casa. Più elevata nel Mezzogiorno anche la quota di famiglie con un numero di computer insufficiente rispetto al numero di componenti: il 26,6% ha a disposizione un numero di pc e tablet per meno della metà dei componenti e solo il 14,1% ne ha almeno uno per ciascun componente.

Nel Nord, invece, la quota di famiglie in cui tutti i componenti hanno un pc sale al 26,3%. Dunque, la scarsa dotazione tecnologica delle famiglie lucane - nonostante i significativi investimenti pubblici fatti nei primi anni del 2000 - sembra giocare un ruolo non secondario nel limitato appeal del la-

voro agile negli uffici regionali.

**LAVORO A CASA** - Ma quanti sono gli smart workers in Italia? Prima del coronavirus, secondo uno studio del Politecnico di Milano pubblicato lo scorso ottobre, gli smart workers - ovvero i lavoratori dipendenti che godono di flessibilità e autonomia in fatto di orario e luogo di lavoro e dispongono di strumenti digitali per lavorare in mobilità - erano poco più di mezzo milione: per la precisione 570 mila, in crescita del 20% rispetto al 2018. In media gli smart workers presentano un grado di soddisfazione e coinvolgimento nel proprio lavoro molto più elevato di coloro che lavorano in modalità tradizionale: il 76% si dice soddisfatto della sua professione, contro il 55% degli altri dipendenti; uno su tre si sente pienamente coinvolto nella realtà in cui opera e ne condivide valori, obiettivi e priorità, contro il 21% dei colleghi. Tra i punti dolenti sollevati dagli smart workers nella ricerca del Politecnico di Milano figurano la percezione di isolamento (35%), le distrazioni esterne (21%), i problemi di comunicazione e collaborazione virtuale (11%) e la barriera tecnologica (11%).

**CAMBIAMENTO** - Dunque, non solo rose e fiori, ma una realtà in evoluzione in cui convivono aspetti positivi e aspetti negativi. Per la segretaria della Cisl «lo smart working presuppone un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizza-

tivo e il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro; lo smart working sarà il modo di lavorare del futuro, basato su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance, sulla flessibilità, l'autonomia, la responsabilizzazione e l'orientamento ai risultati».

Maggiore produttività, benessere, equilibrio tra vita lavorativa e familiare, minori disuguaglianze tra uomini e donne. Queste le principali evidenze emerse in una altra ricerca condotta da Paola Profeta e Marta Angelici nell'ambito del progetto Elena sviluppato dal dipartimento Pari opportunità con il Centro Dondena dell'Università Bocconi. «Non sappiamo se lo smart working produrrà gli stessi effetti anche nell'attuale contesto di sperimentazione massiccia durante l'emergenza sanitaria», scrive Paola Profeta sul sito Lavocce.info, «sicuramente, i risultati della nostra ricerca suggeriscono che sarebbe positivo per i lavoratori, le imprese e per l'economia se questa nuova forma di organizzazione del lavoro restasse, almeno in qualche misura, anche dopo la fine dell'epidemia di coronavirus».

**INIZIA IL FUTURO** - Nei giorni scorsi il ministro per la Pubblica amministrazione, Fabiana Danone, ha dichiarato che il massiccio ricorso al lavoro agile, dovuto in primo luogo all'emergenza coronavirus, non deve rimanere confinato a questo periodo. E anche nel settore privato il ricorso obbligato al lavoro agile riscontra giudizi positivi da parte delle aziende:

il 90% esprime un giudizio favorevole in termini di efficienza e gestione ottimale dell'attività lavorativa e per due aziende su cinque - in particolare quelle attive nella finanza, nelle utilities e nelle telecomunicazioni - i cambiamenti organizzativi introdotti in questo periodo saranno continuativi anche a emergenza finita. Lo dice una ricerca condotta su un campione di 300 aziende dall'istituto Bva-Doxa che ha anche sondato l'umore di un campione rappresentativo di 1.000 lavoratori. È emerso che l'82% dei lavoratori attualmente in smart working ritiene adeguata la tecnologia utilizzata e il 72% riesce a raggiungere livelli di concentrazione pari a quelli raggiunti sul luogo di lavoro.

Diverso è invece il discorso per chi ha figli: il 34% di questi lavoratori fa più fatica a lavorare da casa. Tra i punti dolenti sollevati dagli smart workers nella già citata ricerca del Politecnico di Milano, la percezione di isolamento (35%), le distrazioni esterne (21%), i problemi di comunicazione e collaborazione virtuale (11%) e la barriera tecnologica (11%).

Anche se è presto per fare previsioni di lungo periodo, il lavoro agile sembra destinato a durare nel tempo per una parte significativa di aziende e lavoratori, ma non per tutti. Ora il rischio da scongiurare è quello di accumulare un ritardo che poi sarebbe difficile da recuperare in un mondo che gira ad alta velocità.

**ORGANIZZAZIONE** - Per la segretaria della Cisl «questo si-

gnifica che non viviamo uno stato di eccezione e che tutto tornerà come prima, ma che i ritardi organizzativi che la Basilicata sta accumulando in questo periodo si proietteranno minacciosamente sul futuro, un futuro che invece richiederà ancora di più una Regione in grado di rispondere agli adempimenti, alle istruttorie, in grado di immaginare nuovi servizi, programmare risorse e di gestire processi». «Per evitare che si allarghi il divario che già ci separa dalla media italiana - continua la sindacalista della Cisl - occorre varare urgentemente un piano di assunzione nella pubblica amministrazione regionale e nei Comuni, perché senza un'adeguata, capace ed efficiente macchina amministrativa ogni provvedimento è vanificato nei suoi effetti dalla lunghezza dei tempi di istruttoria che non vanno incontro ai tempi dei bisogni delle persone e ai tempi del mondo produttivo. Occorre poi rafforzare la capacità amministrativa attraverso un diffuso programma di formazione per aggiornare le competenze, investire sulla capacità digitale sia in senso materiale che immateriale. Infine, occorre che la Regione colga questa crisi come uno stimolo per diventare molto più reattiva rispetto a quello che accade intorno. Abbiamo tutti il dovere di apprendere la lezione che l'emergenza Covid-19 ci sta dando e in quella direzione lavorare giorno e notte, perché l'adozione tempestiva di misure efficaci potrebbe fare la differenza tra la sopravvivenza e il collasso», conclude Franchini.

**IL 56 PER CENTO**

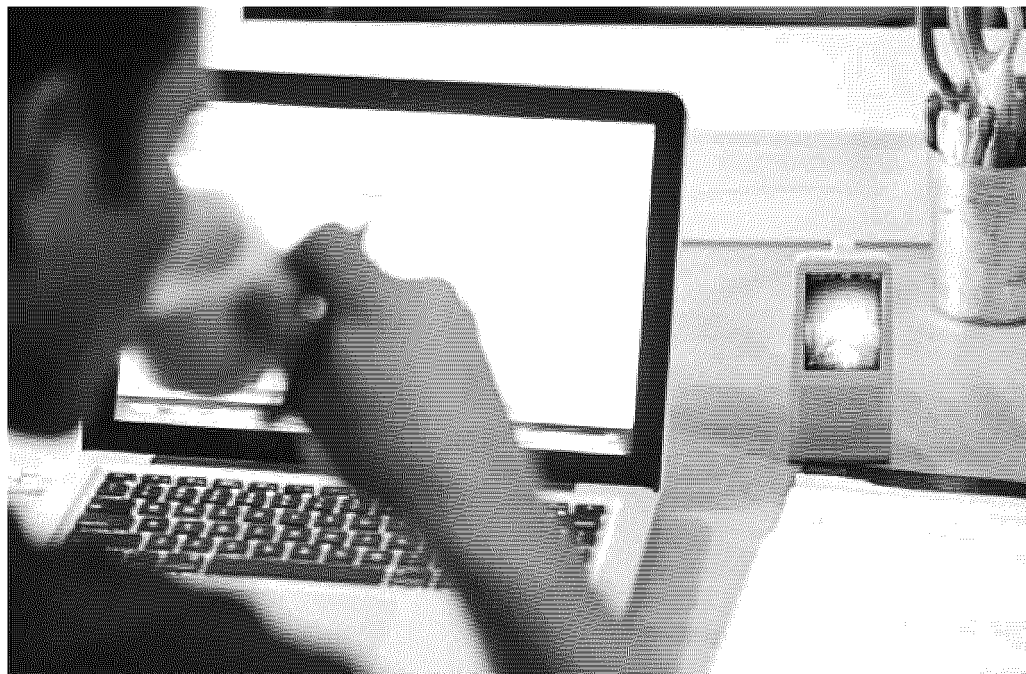
È la percentuale di dipendenti regionali che oggi lavora da casa

**SONDAGGIO**

Concentrazione in casa, distrazioni, figli: cosa ne pensano gli «smart-worker»



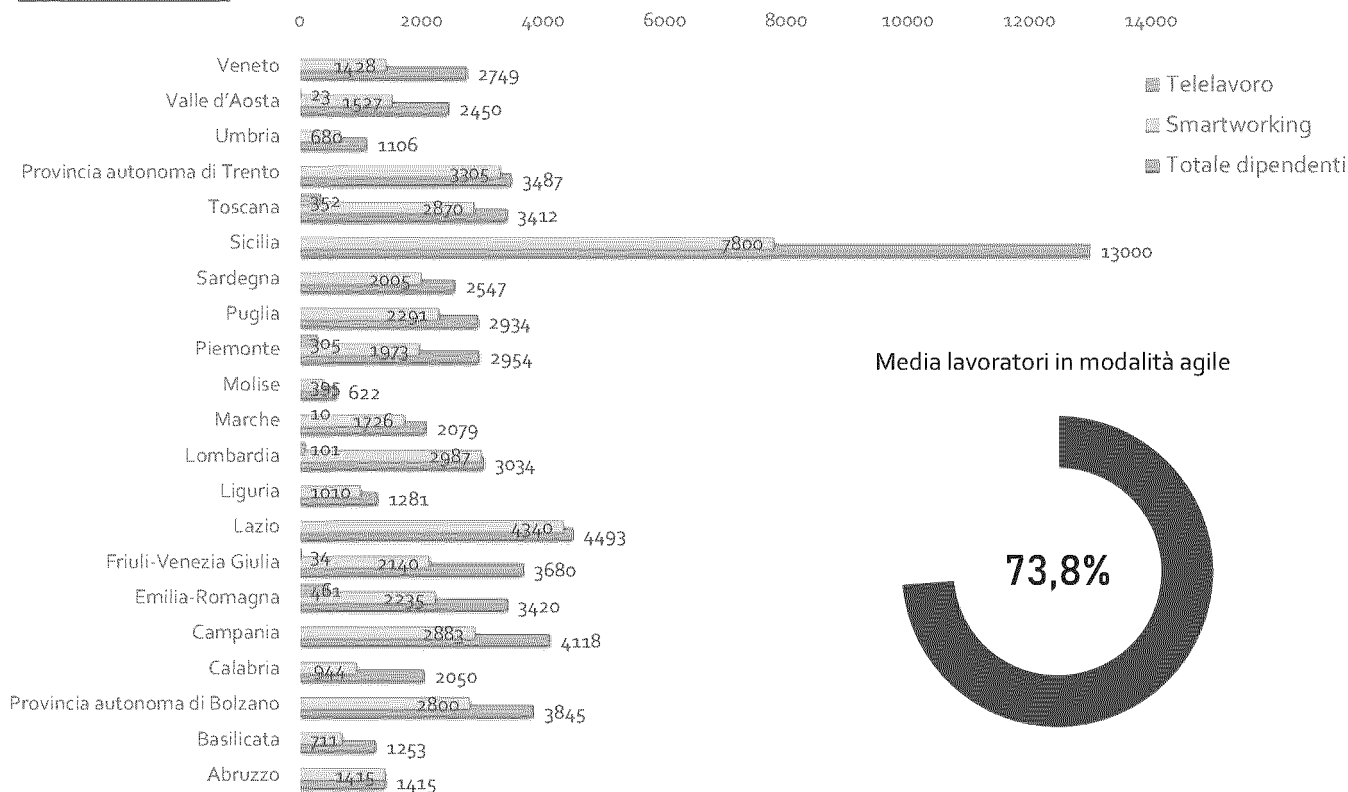
**CISL Luana Franchini**



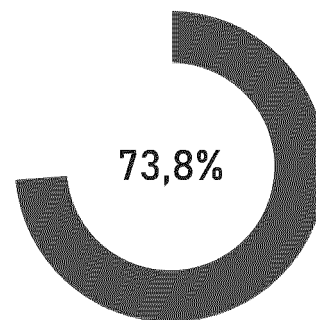
**CASA-UFFICIO** La quarantena ha portato il lavoro nelle abitazioni



**Regioni in lavoro agile**



**Media lavoratori in modalità agile**



Dati aggiornati al 21 Aprile 2020

\*I dati sono ancora parziali e in via di aggiornamento