

Studio Enea sull'impatto ambientale dello smart working nella pubblica amministrazione

Il lavoro agile abbatte lo smog

Emissioni CO₂ ridotte per 8 mila tonnellate in quattro anni

Pagina a cura
di ANTONIO LONGO

Grazie al telelavoro e al lavoro agile nella pubblica amministrazione, nel quadriennio 2015-2018, quando ancora non era prevedibile l'emergenza derivante dalla pandemia, sono state evitate percorrenze pari a circa 46 milioni di chilometri, emissioni di CO₂ per circa 8 mila tonnellate ed un risparmio per il mancato acquisto di carburante di circa 4 milioni di euro. Tali stime si rilevano dalla lettura del report «Il tempo dello Smart Working. La p.a. tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell'ambiente» con cui l'Enea ha reso pubblici i primi risultati dell'indagine condotta sul lavoro agile e sul telelavoro nel settore pubblico. Lo studio, che ha coinvolto 29 enti pubblici, si inserisce nell'ambito del progetto «Smart Working x Smart Cities» il cui obiettivo è quello di approfondire la flessibilità organizzativa del lavoro a distanza e i suoi molteplici riflessi sugli aspetti della qualità del lavoro, della conciliazione, della valorizzazione delle persone e della sostenibilità urbana. Un'analisi che potrà supportare la sfida che dovranno affrontare tutte le amministrazioni, ossia quella di mettere a regime, e rendere sistematiche, le misure adottate nella fase emergenziale, al fine di rendere il lavoro agile lo strumento primario nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

I vantaggi derivanti dal lavoro agile nella p.a. Gli spostamenti evitati con il lavoro a distanza, che sarebbero stati effettuati con il mezzo motorizzato privato, sono cresciuti, rispetto al 2015, ad una media del 30% annuo. Il relativo risparmio energetico è stato valutato sulla base del mancato uso di carburante. È stata, quindi, effettuata una stima approssimativa del valore medio delle percorrenze giornaliere in auto, o altro mezzo motorizzato, estesa a tutti i dipendenti raggiunti dall'indagine: circa 29,8 km evitati per dipendente, per giorno di telelavoro, e 18,6 km evitati

per dipendente, per giorno di lavoro agile. Prendendo in considerazione le percorrenze annuali, sono stati in media evitati 3.700 km per dipendente, per anno di telelavoro, e 780 km per dipendente, per anno di lavoro agile.

Un'esperienza ritenuta positiva. In base agli esiti dello studio curato da Enea, l'esperienza del lavoro a distanza è ritenuta molto positiva da parte della maggioranza dei lavoratori coinvolti che hanno risposto affermativamente alla domanda sulla «possibilità di rimanere (o di tornare) in telelavoro/lavoro agile». Tra i commenti positivi, si evidenziano i vantaggi per la gestione autonoma del tempo, la conciliazione dei tempi, la qualità del lavoro in termini di maggiore efficienza, concentrazione e produttività e i benefici riferiti alla qualità della vita, salute fisica e mentale. A seguire, si collocano i positivi effetti per la sfera familiare. Il tempo medio «liberato», rappresentato dalla mobilità evitata del tragitto casa-lavoro-casa, corrisponde a circa 1 ora e 30 minuti, il 63% dei rispondenti lo dedica alle relazioni familiari e alle amicizie mentre il 49% alla cura della persona o al riposo. I dipendenti che, invece, hanno lavorato a distanza per necessità, a causa di circostanze personali o familiari, tendono a sottolinearne i limiti riconducibili alla ridotta socialità.

Le resistenze al cambiamento. L'Enea evidenzia che opposizioni e resistenze al cambiamento si riscontrano spesso in diverse amministrazioni. I responsabili degli uffici, infatti, vivono la sensazione di perdere il controllo diretto sul lavoratore, mentre altro fattore critico è rappresentato dall'incertezza degli obiettivi da assegnare. Risulta, pertanto, fondamentale, sin dall'inizio del percorso, guidare la transizione mediante il coinvolgimento del personale a

vari livelli e, in particolare, dei responsabili che hanno manifestato le maggiori difficoltà. Secondo diverse esperienze maturate sul campo, con il progredire dell'esperienza e la standardizzazione delle procedure, in genere si rileva il miglioramento del clima interno e un cambiamento della posizione iniziale.

L'importanza della formazione. Lo studio rileva che l'assenza di una formazione ad hoc è in parte riconducibile alla convinzione che sia sufficiente la formazione già prevista per tutti i lavoratori in materia di sicurezza dei posti di lavoro e sull'utilizzo degli strumenti informatici di base, in parte alla carenza di risorse economiche e organizzative dedicate. Tra le attività di formazione che sono state effettuate prevale quella tecnico - informatica, per consentire agli smart workers la totale autonomia nel lavorare in remoto e per garantire la totale sicurezza dei dati. Alcune amministrazioni hanno previsto azioni formative specifiche sugli aspetti relazionali, sia relativamente al rapporto tra responsabile e lavoratore che al rapporto con gli altri colleghi.

Il lavoro agile piace anche ai dipendenti «privati». In base ai dati del bollettino annuale del Sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Anpal, il 24,6% delle imprese italiane è arrivato, almeno in parte, preparato al lockdown causato dal Coronavirus, avendo investito nell'adozione di sistemi di smart working per innovare il proprio modello organizzativo aziendale tra il 2015 al 2019. Il Mezzogiorno è l'area geografica in cui maggiormente le imprese hanno puntato sul lavoro a distanza (27,1%), a seguire il Nordovest con il 24,1%, il Nordest con il 23,5%, il Centro con il 23%. L'innovazione del lavoro agile riguarda il 53,1% delle aziende con più di 500 dipendenti, il 50,3% delle aziende tra i 250 e i 499 dipendenti e il 41,8% delle aziende tra i 50 e i 249 dipendenti. La percentuale scende per le imprese più piccole.

Lo smart working piace anche ai dipendenti: il 44% di



coloro che lavorano in aziende private vorrebbe rientrare in ufficio, mente il 56% preferirebbe rimanere a casa, con il 32,3% di questi ultimi che vorrebbe rientrare appena ricevuta una comunicazione ufficiale dal Governo, il 31,5% a settembre e il 29,8% tra giugno e luglio. È quanto emerge dal report relativo all'indagine condotta sul tema, ai tempi del Coronavirus, da EasyHunters. Il focus evidenzia che il timore principale è legato alla presenza di colleghi asintomatici (64,7%), seguito dalla possibilità di contagiarsi prendendo i mezzi pubblici (40%). Alla luce di ciò, la maggior parte delle persone ha dichiarato che userà l'auto privata (68,9%), il 4,9% le biciclette e il 13% circa si sposterà a piedi (13,6%) o con i mezzi pubblici (12,6%). L'83% del campione vorrebbe avere, anche in futu-

ro, la possibilità di continuare a lavorare da remoto, anche per qualche giorno alla settimana. L'80% degli intervistati, inoltre, è convinto che tale modalità non abbia alcun impatto sulle performance. Il 90% dei dipendenti interpellati, infine, chiede alle aziende di ripensare l'organizzazione aziendale, gli spazi e l'uso di dispositivi.

Smart working, realtà consolidata anche per gli studi professionali. Per oltre due avvocati, commercialisti e consulenti del lavoro su tre il lavoro agile rappresenta un radicato modus operandi già prima dell'emergenza, anche se sono ancora pochi i dipendenti degli studi coinvolti in progetti di lavoro agile. Nel corso del 2019, il 78% dei grandi studi, il 75% di quelli di medie dimensioni, il 65% dei piccoli e il 55% dei micro studi ha adottato iniziative strutturate o informali di lavoro agile mentre quasi tutti gli studi garantiscono orari di lavoro flessibili ai propri pro-

fessionisti. Lo rivela la ricerca dell'Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale della School of Management del Politecnico di Milano che ha analizzato un campione di oltre 3.300 studi professionali multidisciplinari, legali, commercialisti e consulenti del lavoro. Secondo il report, gli studi più avanzati sono i multidisciplinari, in cui i progetti strutturati di smart working sono presenti nel 37% del campione e quelli informali nel 30%. Risultano primi anche per obiettivi formalmente assegnati (33%), offerta di tecnologie per lavorare in mobilità (71%), flessibilità di luogo di lavoro (nel 77% è possibile lavorare da casa, nel 52% in altri luoghi) e iniziative di lavoro agile dedicate ai dipendenti (51%, strutturate nel 23% dei casi), anche se per questi ultimi l'offerta di flessibilità e tecnologie è molto più limitata.

© Riproduzione riservata ■

Attività da remoto fino a dicembre. Salvo necessità

Il lavoro agile rimane la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni sino al prossimo 31 dicembre. Ma tale principio va reso flessibile alla luce delle misure di ripresa della fase 2, introdotte dal Dpcm dello scorso 26 aprile che ha ampliato il novero delle attività economiche non più soggette a sospensione. Quindi, le pubbliche amministrazioni, possono rivedere le attività indifferibili, ampliando quelle individuate in prima battuta e quelle da rendere in presenza anche per assicurare il necessario supporto all'immediata ripresa delle attività produttive, industriali e commerciali. È quanto sancisce la Direttiva del ministro per la pubblica amministrazione n. 3 del 4 maggio «Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da par-

te delle pubbliche amministrazioni», i cui contenuti sono stati confermati ed integrati dal «decreto Rilancio». Al cospetto, pertanto, dell'evolversi della situazione epidemiologica, preso atto che tra i procedimenti amministrativi da considerare urgenti rientrano quelli connessi all'immediata ripresa delle attività produttive, industriali e commerciali, le amministrazioni devono valutare se le nuove o maggiori attività possano continuare ad essere svolte con le modalità organizzative finora messe in campo o se le stesse debbano essere ripensate, a garanzia dei servizi pubblici da assicurare. La valutazione, perciò, riguarda le attività che le amministrazioni devono garantire e che possono essere svolte sia nella sede di lavoro, anche solo per alcune giornate e compatibilmente con la tutela della salute e sicurezza dei

lavoratori, nei casi in cui il dipendente faccia parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio, sia con modalità agile. Il principio statuito è, quindi, quello secondo cui le pubbliche amministrazioni devono essere in grado di definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare che il supporto alla progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante. La Direttiva, inoltre, sottolinea che la situazione emergenziale dovrà rappresentare un'occasione per individuare gli aspetti organizzativi da migliorare, con particolare riferimento alla digitalizzazione dei processi e al potenziamento della strumentazione informatica, e allestire misure utili a consentire la dematerializzazione dei procedimenti, ricorrendo anche ad opportuna e specifica attività formativa.

© Riproduzione riservata ■

