ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 194 Wednesday 16 march 2022

# Fine dello stato di emergenza: cosa resterà dello smart working?

*La fine dell'emergenza Covid porta nuove regole per chi lavora da casa. Dal 1° aprile necessari accordi individuali.*

## La crescita dello Smart Working durante la pandemia

In un precedente articolo avevamo esaminato i numeri dello **smart working nel 2020**. Nel 2021 il trend non è mutato: oltre **sette milioni di persone** (quasi un terzo della forza lavoro italiana) hanno usufruito del lavoro da casa.
Sicuramente lo sviluppo dello smart working è dovuto principalmente all'emergenza sanitaria, ma passata la pandemia è altamente improbabile che si rientrerà nei numeri del 2019. Secondo un'indagine Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) il 46% dei dipendenti italiani vorrebbe proseguire l'esperienza del lavoro agile **almeno una volta a settimana**, nel momento in cui si tornerà a una situazione di normalità.
D'altro canto, dati **Istat** alla mano, nel 2020, nonostante il virus, la **produttività degli italiani è aumentata dell'1,3%**.
Le fasce impiegatizie sono le più favorevoli a mantenere una quota di lavoro agile per una questione di **benessere**, di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro.
Anche le imprese vedono un'**opportunità di contenzione dei costi**: ospitare meno persone in ufficio significa risparmio energetico per tutte le parti in gioco (fattore da non sottovalutare in questo periodo di forte innalzamento dei prezzi del gas e del carburante con prospettive future incerte vista la situazione internazionale), risparmio sulla manutenzione, locali meno spaziosi, affitti più bassi e maggiore impronta green (riduzione dell'uso delle automobili per gli spostamenti casa-lavoro).

## Il futuro del lavoro agile dopo l'emergenza

Ed eccoci al dunque. A due anni dall'esplosione della pandemia, Mario Draghi annuncia la **fine dello stato di emergenza** fissata per il 31 marzo 2022, senza proroghe.
Il ritorno alla normalità riguarderà anche il lavoro: infatti, scadrà la possibilità di avviare il cosiddetto smart working semplificato, necessaria durante il lockdown e nell'immediatezza del post lockdown per evitare "affollamenti" dei luoghi di lavoro.
Dal 1° aprile, in assenza di condizioni straordinarie, il riferimento normativo da seguire è la legge 81 del 2017 che prevede un accordo individuale tra il lavoratore e l'impresa per definire il rapporto di smart working (leggi anche Il mondo del lavoro in smart working: la legislazione e **Come attivare lo Smart Working in azienda con DynDevice LMS**).
L'accordo è fondamentale per la condivisione tra lavoratore e datore di lavoro di tutte le regole, affinché ci sia consapevolezza e condivisione su come debba avvenire la prestazione da remoto. Per sapere di più su come stipulare l'accordo individuale leggi anche **Come attivare lo Smart Working in azienda con DynDevice LMS**.
L'auspicio delle parti sociali è quello di favorire in tutte le aziende (non solo nelle multinazionali) l'innesto di una nuova formula ibrida che non preveda solo il lavoro in presenza (come nel periodo pre-covid) o solo quello da remoto (come l'home-working che ha caratterizzato la fase più acuta del covid). Il governo valuta quindi l'ipotesi **lavoro-ibrido**, "una rimodulazione, in quanto la prosecuzione della sola prestazione da remoto farebbe perdere il senso di appartenenza che solo le interazioni personali in azienda possono realizzare" in modo da "continuare con una produttività efficiente riducendo il costo del lavoro, e, allo stesso tempo, arrivare a conciliare, per il lavoratore, interessi di natura diversa da quelli meramente lavorativi".

L'alternanza tra lavoro in azienda e lavoro da casa può indubbiamente favorire i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore: più un dipendente è a suo agio e coinvolto nelle dinamiche aziendali e più è produttivo.

Inoltre, l'adozione stabile dello smart working può essere una leva per attrarre nuovi talenti in azienda e motivare i dipendenti aumentando la loro soddisfazione. Ciò si traduce inevitabilmente in maggiore fidelizzazione e abbassamento del turnover.
Inoltre, si intende promuovere le sinergie aziendali e di categoria sul lavoro agile. Per incentivare la contrattazione aziendale, le parti sociali auspicano l'introduzione di incentivi per le aziende che stipulano accordi sul lavoro agile con il sindacato in un'ottica di pari opportunità e di sostenibilità ambientale e sociale

Nella PA (Pubblica Amministrazione) questa transizione è il presente: gli accordi individuali sullo smart working si stanno già facendo, nonostante sia ancora in vigore lo stato di emergenza.