



• Secondo l'Ipl nel settore privato il 31% dei dipendenti è in smart working. Ma fra dirigenti e professionisti altamente qualificati si sale a oltre il 50%

Smart working, a casa un dipendente su tre

BOLZANO. Nell'edizione primaverile del Barometro Ipl è stato approfondito il tema smart working. I lavoratori dipendenti altoatesini che ultimamente hanno lavorato da remoto hanno espresso un parere su quali elementi saranno importanti dopo la fase emergenziale e su quanti giorni vorrebbero lavorare da casa. A chi non ha lavorato da remoto è stato chiesto di indicarne il motivo. «Dal Barometro Ipl emerge che il 46% dei lavoratori del pubblico impiego ultimamente era in smart working, quota che scende al 31% per gli occupati nel privato», evidenzia la vicedirettrice dell'Istituto **Silvia Vogliotti**, che ha elaborato i dati insieme alla tirocinante Gaia Pe-

HANNO DETTO



«A lavorare da remoto è il 40% di chi ha un contratto fisso e il 15% di chi è a tempo determinato»
Silvia Vogliotti, Ipl

ressini. «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», prosegue Vogliotti.

Rispetto alle professioni, gli smart worker 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 da remoto.

Passata la fase emergenziale, quali elementi sono ritenuti importanti dai lavoratori altoatesini per lavorare da remoto? Tre elementi sono saliti sul podio, ovvero hanno ottenuto (anche se di poco) una votazione alta da parte degli intervistati. 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 piazzata, 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 worker 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.

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%).

Questo il commento del presidente Ipl **Dieter Mayr**: «Lo smart working (detto anche home office) 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, 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». **DA.PA.**

GRUPPO EDITORIALE ALTO ADIGE

