

# Aziende e smart working, rapporto non sempre facile



Il lavoro da casa ha vantaggi e svantaggi, sia per i dipendenti sia per le aziende. Occorre trovare il giusto equilibrio.

©SHUTTERSTOCK

**CONVEGNO** / Sondaggio fra le imprese promosso dall'Unione cristiana imprenditori ticinesi in collaborazione con la SUPSI - Pur ammettendo i vantaggi di questa modalità di lavoro sottolineata l'importanza dell'attività in presenza, soprattutto a livello di contatti umani

## Roberto Giannetti

La pandemia ha portato nelle vite di molti di noi una nuova modalità di lavoro: lo smart working, ossia il lavoro da remoto. Quale valutazione dare di questo fenomeno che molte volte è stato accolto in modo molto diverso da persone e aziende? L'Unione cristiana imprenditori ticinesi (UCIT), in collaborazione con la SUPSI, ha promosso uno studio su questo tema, che è stato presentato ieri a Lugano. Dopo i saluti di Stefano Devecchi Bellini, presidente UCIT, la serata ha preso avvio con la presentazione dello studio, seguita da una tavola rotonda.

## Ampia ricerca

La ricerca è stata effettuata raccogliendo informazioni da circa cinquanta aziende in Ticino, appartenenti ai diversi settori produttivi e caratterizzate da dimensioni diverse. I dati della ricerca rivelano che, per le aziende ticinesi interpellate,

i vantaggi dello smart working sono riconducibili ad una comunicazione più efficiente e veloce e alla riduzione dei costi per trasferte; mentre, per i dipendenti, rientrano tra i vantaggi la riduzione del tempo di viaggio casa-ufficio, la conciliazione vita privata-vita professionale e l'equal pay for equal work.

Quanto agli svantaggi, per le aziende interpellate sono da considerare la difficoltà a trasmettere e diffondere la cultura aziendale, l'impoverimento dell'output, i costi per lo sviluppo di software e protezione dati. Sono considerati svantaggi dai collaboratori: la riduzione dei contatti sociali, la «sindrome della capanna», la mancanza di infrastrutture appropriate, il confine tra vita professionale e privata.

Nel corso della serata si è tenuta una tavola rotonda. Moderata da Luca Crivelli, direttore del Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI, con la presenza di alcuni imprenditori che

hanno portato la loro testimonianza. Chiaramente, la visione di ognuno di loro è molto diversa, anche a seconda dei settori di attività. Ma il denominatore comune è che per lavorare bene i collaboratori hanno bisogno di contatti diretti.

Cristina Maderni, presidente della FIATF, la Federazione ticinese delle associazioni di fiduciari, ha affermato che per poter applicare in modo adeguato lo smart working bisognerebbe anche adattare le normative sul lavoro, visto che non permettono per esempio il lavoro dopo le dieci di sera. Inoltre, proprio dai dipendenti, in stragrande maggioranza donne, è venuta la richiesta di non lavorare in remoto, visto che mancano i contatti umani ed è difficile avere dei confronti personali. «Probabilmente - ha concluso - la formula migliore è quella di applicare uno smart working ibrido».

Alessandro Colombi, CEO del Gruppo Corriere del Ticino SA, ha spiegato che la società comprende, oltre al giorno-

## Fra gli aspetti positivi per i collaboratori vi è la riduzione dei tempi di trasferta fra casa e ufficio

na, anche una televisione e una radio e che quindi non era possibile, dato che bisognava andare in onda, lavorare sempre da casa. Inoltre, anche nel giornale si è dovuto applicare lo smart working, ma è stato per un periodo limitato, visto che una redazione deve poter interagire per lavorare bene. «A me lo smart working non entusiasma - ha spiegato -, ma abbiamo adottato le regole della Confederazione. E appena abbiamo potuto siamo tornati in presenza».

L'esperienza di UBS è stata portata da Luca Pedrotti, direttore regionale per il Ticino dell'istituto, il quale ha sottolineato che prima della pande-

mia il 98% del personale lavorava in sede e il 2% in remoto. Nel periodo del lockdown è stato il contrario e comunque questa modalità ha funzionato. «Ora - ha continuato - vogliamo mantenere il principio di flessibilità e lasciamo ai dipendenti che lo desiderano la possibilità di fare da 2 a 3 giorni di smart working. Ma molti di loro devono essere presenti, anche i clienti lo richiedono. Dovremo trovare un giusto equilibrio».

## Onda di ritorno

«Ma io - ha sottolineato - anche con la possibilità di smart working non ho mai visto tanti burn out. E ora si sente una ondata di ritorno da questo periodo particolare. Stiamo riflettendo su questi aspetti. Noi abbiamo bisogno di essere in presenza fisica. La tecnologia non sostituisce i rapporti umani».

Dal canto suo Ivano Dandrea, CEO Gruppo Multi SA, ha spiegato che tutti i dipendenti dopo il lockdown hanno voluto tornare in ufficio. «Sarei molto cauto a dire che il mondo del lavoro di domani sarà prevalentemente in smart working. Le grandi società tecnologiche stanno facendo tornare il personale, perché hanno visto quanto è difficile lavorare in remoto».