

Perché ai manager italiani non piace il lavoro a distanza

Patrizia Capua

Roma

Lavorare da casa? No grazie. Se ne discute tanto, ma i manager italiani sono assolutamente contrari al telelavoro. Lo dice un'indagine commissionata da Adecco, il gruppo leader nella ricerca e selezione delle risorse umane, alla società Community media research, che racconta come i manager delle aziende del nostro paese vedono la propria attività a tempo indeterminato, cosa pensano oggi e che vogliono fare in futuro. I manager stanno bene in azienda ma si reputano malpagati per quello che fanno, sono fautori della flessibilità negli orari e nei turni per mantenere il lavoro, e convinti che oggi un'attività a tempo indeterminato consenta di fare progetti e di guardare avanti con maggiore serenità. Malgrado ciò, pensano che da qui a cinque anni potrebbero dire addio al posto fisso per dedicarsi a un lavoro autonomo.

Su mille intervistati, da Nord a

Sud, donne e uomini, giovani e meno giovani, alla domanda "Se le venisse proposto il telelavoro?" il 72,2 per cento dei dirigenti risponde che armarsi di tablet e trasferire tra le mura domestiche il desk dell'ufficio è "impossibile per il lavoro che svolgo". E, anche se in misura minore, lo *smart working* non ha appeal nemmeno per gli altri lavoratori (59,8).

«La reticenza a pensare l'organizzazione aziendale fuori dai canoni finora dominanti - osserva Andrea Malacrida, amministratore delegato di Adecco - dipende da una scarsa consapevolezza su cosa voglia dire telelavoro e su come vada praticato. La preoccupazione è figlia di una cattiva informazione. Perché ormai tra telefonia, digitale e aziende innovative, se l'Italia vuole accelerare deve educare le persone a novità come questa».

Il no allo *smart working* corrisponde a un ancoraggio forte alla scrivania. L'esigenza di presidiare il luogo in cui il lavoro viene ideato, progettato e realizzato, meglio ancora se nella sede in cui è ubicato il cervello dell'azienda, per quasi tutti i capi (87,3 per cento) rappresenta una priorità. L'82,4 per cento giudica necessaria "la flessibilità negli orari e nei turni per mantenere il lavoro". Con un'idea della community aziendale che va da "ho buoni amici all'interno" (87,3) a "mi sento a casa nell'impresa" (87,1), al fatto che "il titolare sa coinvolgere" (74).

Il manager italiano sta bene al suo posto anche perché (73,6) sente di avere al lavoro opportunità di apprendere e buone prospettive di sviluppo professionale (68,4). Condizioni che fanno dire al 65 per cento dei capi intervistati "non penso di perdere il posto di

lavoro nei prossimi mesi". «Se da un lato c'è propensione alla flessibilità», nota Pino Mercuri, hr di Microsoft Italia, «resta comunque il mito della presenza in azienda, dell'essere sempre disponibile a dare il proprio contributo. Mentre invece si va verso un modello di lavoro via via più fluido».

L'analisi mette in luce le contraddizioni che esplodono mentre un modello manageriale sembra destinato al tramonto e si fa strada un altro più innovativo e più aderente alle esigenze delle aziende. Soltanto il 48 per cento dei dirigenti si sente adeguatamente ricompensato per il lavoro che svolge. «È un vizio tipico dei manager italiani pensare 'per quello che faccio meriterei di più', - commenta Malacrida - ma mi sembra interessante notare che il 67,1 per cento dei manager, contro il 56,9 della totalità dei dipendenti, considera opportuno avere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati aziendali». Avendone le possibilità economiche, anzi, il dirigente nel 61,9 per cento dei casi pensa che sarebbe utile partecipare al finanziamento dei progetti innovativi dell'impresa.

Cosa fare quando si rompe il rapporto di fiducia con il vertice della società? I manager (64,3 per cento), più degli altri dipendenti (58,1) puntano a un adeguato indennizzo economico e ad avere il tempo necessario per cercarsi un'altra occupazione. «Qui si delinea un quadro differente. Qualche anno fa i capi avrebbero risposto in modo diverso - spiega Mercuri - perché si consideravano dirigenti a vita. Ora c'è un'evoluzione di questo ruolo, con una maggiore disponibilità a considerare anche forme di consulenza e



Peso: 65%

di lavoro autonomo. La crisi del settore lo conferma: negli ultimi 4-5 anni il numero dei dirigenti è drasticamente calato nel commercio e nell'industria, e sono modificate anche le dinamiche salariali. È finita l'epoca di consistenti aumenti di stipendio ad ogni cambio di azienda. Oggi ci sono nuove start up e competitori sempre più agguerriti. Per di più molti manager hanno cercato sbocchi lavorativi all'estero».

Segnali di un'economia che fatica, ma anche di una maggiore volontà dei dirigenti di mettersi in gioco e immaginare un futuro diverso. Il 69,9 per cento entro i pros-

simi cinque anni punta a un'attività autonoma, mentre gli altri lavoratori con il 63,2 scelgono l'impiego subordinato. Come si muove il manager che cerca un'altra occupazione? Il 37 per cento si rivolgerebbe al passaparola "con familiari, amici, conoscenti", il 20,4 per cento manderebbe il curriculum a una banca dati on line, attraverso i social network (10 per cento), il 7,8 per cento chiederebbe aiuto a un'agenzia specializzata.

«Passaparola e rete la fanno oggi da padrone», commenta Malacrida. «Il mio consiglio, tuttavia, è quello di affidarsi a degli esperti, di farsi supportare e indirizza-

re da un *coaching* sui percorsi professionali più idonei in relazione al proprio indirizzo di carriera e ai propri interessi. Mettersi sul mercato con le proprie competenze è una scelta molto positiva. Ma è anche un'ipotesi realistica? Il passaggio dalla teoria alla pratica è un'altra cosa».

IL PROFILO DEI DIRIGENTI ATTRAVERSO UN'INDAGINE DI ADECCO: IN AZIENDA STANNO BENE MA SI REPUTANO MALPAGATI, E PENSANO DI PASSARE AL LAVORO AUTONOMO



1



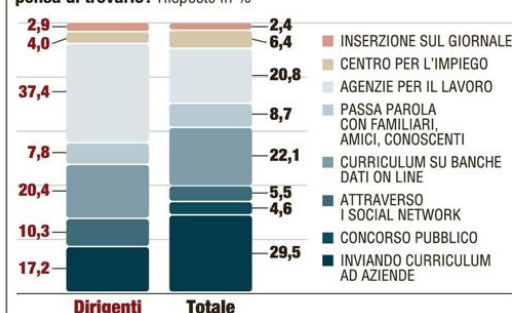
2

Andrea Malacrida (1), ad di Adecco e **Pino Mercuri (2)**, direttore Hr di Microsoft Italia



COME RITROVARE UN LAVORO

Se sta cercando un lavoro o pensa di farlo in futuro, in che modo pensa di trovarlo? Risposte in %



Nelle tabelle e nei grafici qui sopra, una parte della ricerca che Adecco ha dato in esclusiva ad Affari & Finanza e che delinea i tratti caratteristici dei dirigenti italiani

IL RUOLO DEL DIRIGENTE

Nelle affermazioni che seguono può indicare il grado di accordo? (molto e moltissimo d'accordo); risposte in %

Affermazione	Dirigenti (%)	Totale (%)
Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	65,0	63,6
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	48,4	53,9
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	74,0	68,7
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	68,4	61,9
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	87,1	80,5
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	73,6	68,1
Ho buoni amici al lavoro	87,3	86,5

IL TELELAVORO

Se le venisse proposto lavoro da remoto, lavoro da casa, smart working, lei...



Peso: 65%