

IL FUTURO DELLO SMART WORKING: LA RICERCA ANRA – AON FA IL PUNTO SULLE PROSPETTIVE POST PANDEMIA

Milano, 20 novembre 2020 – La seconda ondata della pandemia ha prolungato la durata dello smartworking allontanando, in particolare in alcune aree d'Italia, la prospettiva di un rientro fisico a pieno regime per tutti i dipendenti. Sono comunque molte le aziende che, negli ultimi mesi, hanno disposto un ritorno in presenza parziale e facoltativo, adeguandosi alle norme di sicurezza. Alla luce di queste nuove considerazioni, si è svolta la seconda fase della ricerca **"Le modalità lavorative dopo il lock down: quale Smart Working?"** di ANRA, Associazione Nazionale dei Risk Manager, e Aon, volta a indagare, dopo la prima survey di marzo, come sia cambiato il rapporto con lo smartworking rispetto al periodo di lockdown e fotografando il nuovo approccio del tessuto imprenditoriale italiano alle modalità di lavoro alternativo.

Sul piano pratico, che ha visto orientare in modo prevalente in sede solo il 16% dei lavoratori, gli italiani hanno apprezzato i vantaggi di una maggiore flessibilità lavorativa: potendo scegliere, **il 58% dei lavoratori bilancerebbe durante la settimana giornate in ufficio e lavoro da remoto**, con una leggera prevalenza del secondo. **Pianificazione, gestione e controllo delle attività a distanza sembrano non costituire più una grande difficoltà**: se durante il lockdown erano al primo posto delle preoccupazioni dei rispondenti, con il 33%, **ora il dato è dimezzato (17%)**, mentre permangono, invece, talvolta rafforzate, **alcune criticità individuate ad aprile**: quelle **organizzative e/o di comunicazione interna (27%)**, e quelle relative allo **stato d'animo e ingaggio dei lavoratori (26,7%)**, entrambi risaliti in classifica rispetto alla prima indagine.

Chiamati a fare una previsione sulle modalità di gestione delle risorse, in un orizzonte temporale di 6 e 18 mesi, **più della metà dei rispondenti (52%) prevede di continuare a lavorare in modalità mista, e solo uno su quattro (24%) ipotizza un completo rientro**: queste previsioni tuttavia diventano meno probabili man mano che si intensifica la seconda ondata pandemica, dal momento che la scelta di mantenere una prevalenza di remote working dipenderà in larga parte, secondo i rispondenti, **dalla volontà di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori (65%)**. **Il graduale rientro in sede, invece, nel 48% dei casi viene attribuito alla generale ritrosia culturale del top management**, una percentuale che sale al 65% negli under 35.

"La tecnologia non aspira a spersonalizzare il lavoro, ma si potenzia con l'interpretazione della componente umana, ovvero di lavoratori competenti, motivati e flessibili" sottolinea **Enrico Vanin, AD Aon** "Credo si andrà via via verso una Leadership Collaborativa, che abolirà statici ruoli e gerarchie e sarà in grado di perseguire risultati ambiziosi per l'azienda e la comunità in cui opera. I leader di domani dovranno essere adattabili e proattivi al cambiamento, curiosi di sperimentare l'inedito e dotati di social intelligence. Quest'ultima skill permette di ascoltare empaticamente le persone con cui si lavora, di sostenerle e spingerle ad esprimere il loro pieno potenziale".

Nonostante il 72% sia convinto che questa evoluzione lavorativa avrà conseguenze prevalentemente positive, **il 20% degli under 35 ritiene che da qui a sei mesi si tornerà alle modalità di lavoro tradizionali** (proprio per la sfiducia nei confronti del change management delle imprese) e ampliando l'orizzonte temporale ai 18 mesi la percentuale sale al 27%. Molto diversa è l'opinione degli **over 56: solo il 10% di loro ritiene che la modalità in presenza tornerà ad essere quella principale**, ed

evidenza che la scelta di riportare i dipendenti in azienda sarà **dettata da concrete esigenze operative (45%)**. Sono inoltre più cauti nel valutare gli impatti del lavoro da remoto: **solo il 47% è infatti sicuro che il suo impatto sarà solamente positivo**.

Gli **uomini** sostengono come valida spinta al mantenimento del lavoro a distanza **l'aumento della produttività (tra il 10% e il 12%)** che invece sembra non aver alcun peso secondo le donne. **Le rispondenti**, invece, sottolineano come importanti il **maggior benessere dei dipendenti (8%)**.

*"Siamo particolarmente fieri del lavoro svolto nel realizzare questa ricerca unica nel suo genere, che ha come obiettivo quello di approfondire come stia reagendo la filiera del risk ed insurance management ad una trasformazione epocale delle modalità di lavoro ed interazione fino a poco tempo fa inimmaginabili", conclude **Alessandro De Felice, Presidente ANRA**, "La nostra community, composta da Risk Manager, intermediari, Assicuratori, Periti ed imprenditori ha mostrato una capacità di adattamento molto rapida, seppur con i limiti e le problematiche che analizziamo, e vede un futuro in cui è in grado di selezionare gli aspetti positivi del 'remote working' - quali ad esempio l'accelerazione nell'utilizzo delle tecnologie di connessione remota e la gestione del proprio tempo e responsabilità in autonomia - per realizzare un vero 'smartworking' nella dimensione della nuova normalità.*

CHI È ANRA

ANRA è l'associazione che dal 1972 raggruppa i risk manager e i responsabili delle assicurazioni aziendali. L'associazione opera attraverso la sede di Milano e vari corrispondenti regionali. ANRA è il punto di riferimento in Italia per diffondere la cultura d'impresa attraverso la gestione del rischio e delle assicurazioni in azienda. Si relaziona con le altre associazioni nazionali di risk manager in Ferma, a livello europeo, e in Ifrima a livello internazionale. ANRA è costituita da Risk Officer, Risk Manager ed Insurance Manager che operano quotidianamente nella professione e che trovano vantaggio nello scambio continuo delle proprie esperienze e nella condivisione di progetti a beneficio dello sviluppo del settore. Complessivamente, le aziende pubbliche e private di cui fanno parte i soci rappresentano un fatturato complessivo di oltre 430 miliardi (pari a circa il 25% del PIL).

Nella piena convinzione che l'esperienza sia il miglior argomento per diffondere la cultura del risk management, ANRA organizza incontri aperti a professionisti ed aziende su tematiche inerenti al rischio aziendale, corsi di formazione per nuove figure e scambi di esperienze con colleghi stranieri. Nella sua attività di supporto a manager ed imprese, ANRA si appoggia a molti partner, come enti universitari, società di consulenza, compagnie assicurative, broker, società di servizio nell'ambito del rischio d'impresa: con le loro competenze specifiche, tutti questi attori portano valore aggiunto ai membri dell'associazione e alle loro imprese. Dal giugno 2016 ANRA promuove "alp" - ANRA Learning Path - la nuova Accademia ANRA per la formazione dei professionisti della gestione del rischio, riconosciuta e certificata RIMAP a livello europeo. www.anra.it

Per informazioni

Noesis - ufficio stampa ANRA
Elena Cerutti, Eleonora Carminati
T. 348.3175490 – 02.8310511
anra@noesis.net