

«No all'aumento, sì al telelavoro»

Il 40% degli italiani pronto a rifiutare salti di stipendio in cambio di orari e uffici flessibili

C'è stato chi come Brenda Barnes, ex Ceo di Sara Lee, ne negava la necessità, salvo poi subirne le conseguenze. Aveva affermato che il *worklife balance*, l'esigenza di equilibrare lavoro e vita familiare, «non esiste». Poco dopo, però, causa lo stress da superlavoro, svenne e si ammalò.

«Il *worklife balance* sosteneva la possibilità di gestire in modo autonomo l'equilibrio vita-lavoro, mentre oggi il concetto è ribaltato: il dovere del bilanciamento compete direttamente alle aziende», commenta Stefano Giorgetti, amministratore delegato e vice president di Kelly Services. Un'inversione che la multinazionale della consulenza per le risorse umane ha etichettato come «*worklife design*», cioè

il progetto che devono seguire le aziende per accaparrarsi i migliori talenti e renderli più fedeli e produttivi. Secondo Kelly sono proprio i lavoratori a chiedere questa inversione di tendenza. Lo dice la sua maxi indagine che ha intervistato 164 mila lavoratori in 28 Paesi (4 mila in Italia). «È proprio da casa nostra arriva un dato esplosivo, – sostiene Giorgetti – una fetta consistente di italiani, nettamente superiore alla media europea, non è più stipendiocentrica». Il 40% dei lavoratori nostrani, infatti, contro il 32% dei colleghi europei, è disposto a rinunciare a un aumento di stipendio in cambio di maggiore flessibilità: personalizzazione degli orari di lavoro, più permessi

anche non retribuiti, lavoro da remoto in videoconferenza o con tablet e smartphone.

Il fatto è che mentre ieri i lavoratori ritenevano parametri del successo le retribuzioni e le responsabilità crescenti, ora sempre più persone vogliono lavori che consentano sia le aspirazioni professionali che quelle private. Così il 50% degli italiani (37% nel mondo) ritiene fondamentale che l'azienda permetta a tutti di dedicarsi a progetti innovativi.

La pressione dei lavoratori italiani verso il *worklife design* è del resto confermata anche da altre indagini. Jobpricing, il portale delle retribuzioni, ha intervistato mille lavoratori ottenendo un voto di 7,4 su 10 sulla richiesta di flessibilità

degli orari. Uno studio dell'agenzia per il lavoro Randstad valuta nel 44% la percentuale di talenti che ritengono il bilanciamento vita-lavoro prima ragione che induce a restare in un'azienda. Secondo Manageritalia, poi, il *worklife design* è fondamentale anche per i manager, il 55% dei quali lo mette al primo posto tra i fattori di successo professionale. Il *worklife design*, tuttavia, per ora non è ancora diffuso nelle imprese italiane, soprattutto in quelle di minori dimensioni: secondo il recentissimo Welfare Index Pmi di Generali Italia, il 93,9% delle piccole e medie aziende non attua iniziative di conciliazione vita-lavoro.

Enzo Riboni

L'indagine

● Secondo un sondaggio di Kelly Services, che ha intervistato 164 mila lavoratori in 28 Paesi, il 40% dei lavoratori italiani è disposto a rinunciare a un aumento di stipendio in cambio di maggiore flessibilità: personalizzazione degli orari di lavoro, più permessi anche non retribuiti, lavoro da remoto

