17-10-2022

Il Sole 24 ORE

Smart working, test sui costi in bolletta

#bollettefuoricontrollo

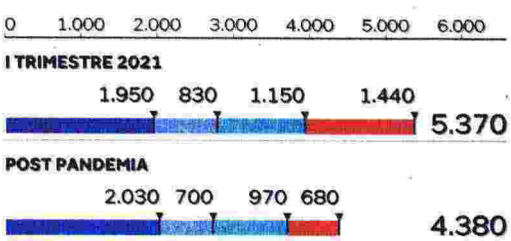
Computer, climatizzatore e riscaldamento: quanto pesa lavorare a casa

Anche il lavoro da remoto rischia di subire i contraccolpi della crisi energetica. Per una coppia che lavora da casa cinque giorni alla settimana il costo in bolletta sale del 23% circa. L'incremento, stimato da Altroconsumo, nasce dalla somma delle aumentate spese relative alla elettricità, al gas utilizzato per cucinare i pasti altrimenti consumati fuori casa e all'uso della lavastoviglie. Il peso maggiore sui costi è quello dell'aria condizionata d'estate. Ma c'è anche una voce importante di risparmio, come sottolinea il Politecnico di Milano: le mancate spese per il trasporto da casa all'ufficio.

Un cambio di consumi che in termini monetari significa un incremento di 298 euro l'anno per una coppia e 323 euro per una coppia con un figlio. La bolletta aumenta di 476 euro per il riscaldamento, ma la stima è solo per l'autonomo.

Serena Uccello —a pag. 5

I LAVORATORI DA REMOTO NEL 2021
In migliaia



Fonte: Osservatorio Smart-Working del Politecnico di Milano

L'andamento

Verso i nuovi dati
Nel 2020 gli smart worker sono stati 6,58 milioni, praticamente un terzo dei lavoratori dipendenti. Effetto inevitabile delle misure di contenimento della pandemia. Poi la flessione, particolarmente evidente nel 2021. L'aspettativa è quella di un recupero e quindi di un successivo assestamento. La nuova mappa del Polimi sarà presentata il 20 ottobre: in quell'occasione, dati e tendenze.

17-10-2022

Il Sole 24 ORE

Per lo smart working «2.0» arriva la sfida del caro bollette

Il quadro. Secondo una simulazione di Altroconsumo per chi lavora da casa cinque giorni alla settimana l'incremento della spesa elettrica varia da 298 euro a 323 euro l'anno. L'aumento è di 476 euro per il gas

Pagina a cura di
Serena Uccello

Un adulto maturo o un neonato ancora fragile? Quale di queste due identità si addice meglio oggi allo smart working? «Così com'è successo con la crisi pandemica - spiega Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio HR e dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano - questa nuova crisi, energetica, impatterà sullo smart working e non nella direzione di una riduzione ma al contrario come stimolo». Corso parla alla vigilia della presentazione dei nuovi dati - il 20 ottobre - e non ha dubbi sulle prospettive del lavoro da remoto e sul fatto che, alla fine, il risparmio complessivo prevarrà sul caro bollette. Sul fatto cioè che il taglio dei costi generale, per i lavoratori e per le aziende, è tale da ammortizzare, in ogni caso, l'incremento dei costi energetici. E, se alcuni lavoratori stanno rivalutando la scelta dello smart working, i numeri tuttavia, dopo la flessione del 2021, sembrerebbero andare verso un recupero (si veda anche il grafico in alto). Di certo il lavoro da remoto sta attraversando una fase di passaggio, innescata non solo dal tema costi, è in atto infatti una riflessione più strutturale all'interno del mondo Risorse umane. Il punto fermo di questo ragionamento è che, se un tempo stipendio, carriera e un buon clima interno erano le tre leve dell'appeal di un'azienda, oggi invece conta la possibilità di lavorare in modo flessibile. Lo conferma pure Great Place to Work, in occasione della pubblicazione del ranking dei 150 «Best Workplaces in Europe 2022» (a fianco alcuni dei vincitori). L'aspetto inedito è invece l'emersione di un rischio. «Le aziende riflettono su un aspetto - spiega Alessandro Zollo, Ad di Great Place to Work Italia - : se lo smart working non le stia trasformando agli occhi dei dipendenti in commodity fungibili: lavorando da remoto diventa sempre più marginale l'identità aziendale. È questo un elemento che soprattutto le grandi aziende temono».

Costi e benefici

Torniamo però ai costi, di quali cifre stiamo parlando? «Abbiamo stimato che con due giorni di smart working alla settimana, un'azienda risparmia circa 2mila euro l'anno per ogni lavoratore. Quest'ultimo risparmia circa mille euro all'anno, grazie alla riduzione dei costi relativi agli spostamenti. Ora però su questo risparmio andrà a incidere l'aumento del costo di riscaldamento e di refrigerazione che potrebbe attestarsi tra i 200 e i 300 euro all'anno», spiega Corso. Si tratta, chiaramente, di un calcolo complicato e con diverse variabili: ad esempio cambia se il riscaldamento è centralizzato o autonomo. Per provare a fare ordine Altroconsumo ha realizzato una simulazione per Il Sole 24 Ore.

La simulazione

Sono stati simulati due scenari: il primo fotografa una casa in cui vivono due persone. Il consumo in condizioni normali è di 1.900 kWh (kilowattora) annui. Nel secondo caso, invece, viene considerata una casa con tre persone: due adulti che lavorano a casa dalla mattina, e un ragazzo che rientra da scuola nel pomeriggio. Il consumo, in questo caso, in condizioni ordinarie è pari alla media generalmente riscontrata tra i clienti domestici, cioè 2.700 kWh. In entrambi i casi l'abitazione di residenza ha un contatore con una potenza pari a tre kW (kilowatt) e il riscaldamento è autonomo. A differenza dello scenario, prospettato dal Polimi, questa ipotesi si basa su uno smart working in modalità intensa, ovvero tutti i cinque giorni della settimana lavorativa. Partiamo dall'intercettare come cambia l'uso degli elettrodomestici. Cominciamo dallo strumento di lavoro: «Per l'utilizzo del Pc abbiamo stimato un consumo annuo aggiuntivo di 130 kWh all'anno», spiegano gli analisti di Altroconsumo. Vivere in casa tutto il giorno comporta chiaramente consumi ulteriori: «A questo proposito abbiamo stimato un incremento pari al 5% del consumo di partenza per considerare i consumi diffusi, difficili da mappare e identificare singolarmente». Il risultato sono 95 kWh in più all'anno per la casa con due persone e 135 kWh in più all'anno per la casa con tre persone. All'interno le voci che invece si possono identificare chiaramente sono: la spesa aggiuntiva per l'illuminazione (28 kWh annui in più) e per un utilizzo maggiore della lavastoviglie, «che possiamo stimare in un aumento di circa 26 euro all'anno». Il vero incremento lo si ha, però con la climatizzazione nei mesi estivi: +180 kWh all'anno.

La spesa

Dunque, se sommiamo tutti i kWh in più, nel caso della casa di due persone, si ha una bolletta che, a fine anno, conterà 433 kWh in aggiunta, passando da 1.900 a 2.333. L'incremento è del 23% per cento. Vale a dire i consumi di un trimestre. «È come se, a causa della presenza in casa, la famiglia di due persone consumasse per un trimestre in più. Visti i prezzi attuali, la stima della spesa annua (condizioni economiche del mercato di tutela, aggiornate per il quarto trimestre 2022), la variazione è pari a 298 euro in più». Passiamo alla bolletta di una famiglia di tre persone. Se consideriamo un consumo iniziale pari a 2.700 kWh, l'aggiunta dei consumi fa registrare un incremento dei kWh del 18% circa. «Si tratta di 473 kWh in più, che fanno passare la stima della spesa annua da 1.726,6 euro annui a 2.049 euro circa. In percentuale significa un aumento del 19 per cento. In termini pratici, è come se la famiglia di tre persone pagasse un bimestre in più».

Naturalmente dobbiamo considerare anche i consumi di gas. «Rimanere a casa per lavorare implica che la temperatura non possa essere impostata al di sotto di una certa soglia. Immaginiamo che (in linea con il piano Cingolani), il termostato sia impostato per garantire una temperatura che

oscilla tra 119 e 120 gradi». E allora, se si ipotizza per entrambi i profili, un consumo intorno ai 1.400 metri cubi annui (dato medio per i clienti domestici), dobbiamo pensare a un consumo aggiuntivo di riscaldamento del 15%, ovvero 165 metri cubi in più. La presenza in casa comporta inoltre l'utilizzo della cucina a pranzo. Un impatto in questo caso limitato: l'incremento oscilla tra i 18 e i 20 metri cubi. «Gli effetti sulla nostra bolletta - concludono i ricercatori di Altroconsumo - sono i seguenti: +13% dei consumi in metri cubi (più o meno un mese invernale con temperature non molto rigide), pari a 476 euro in più in bolletta (+12,7% di spesa)».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Best practice: le diverse facce del lavoro da remoto

WEBRANKING (CONSULENZA)

Pionieri nell'avvio della flessibilità

Lo smart working è stato introdotto nel 2018 con un progetto pilota. La policy adottata inizialmente prevedeva la flessibilità oraria in ingresso e in uscita di un'ora e la possibilità di lavorare fuori dai locali aziendali in smart working fino a cinque giorni al mese. Durante il 2020 lo smart working è diventato la modalità di lavoro prevalente e, dal 2022, l'agenzia lo ha confermato come nuovo standard: d'ora in poi sarà possibile lavorare dove si preferisce, sedi comprese. L'azienda ha ricevuto il premio "Smart Working Awards 2021" dall'Osservatorio del Polimi e, nel 2022, è stata eletta da "Great Place to Work" tra i migliori luoghi di lavoro in Europa.

BRISTOL-MYERS SQUIBB (FARMACEUTICA)

Piano per la formazione da remoto

In questo caso sono state usate le potenzialità dell'e-learning valorizzando le competenze della Field Medica della Business Unit Innovative Medicine. Tre le attività: 1- supporto allo studio con la possibilità di contattare un collega medico della Field per rispondere a questioni sollevate dai colleghi informatori scientifici. 2 - Allenamento: ogni giorno gli informatori si cimentavano in un role play con un collega medico per non perdere la dimestichezza nella comunicazione dei materiali. 3. È stata messa a disposizione degli informatori la scientific room, un'aula virtuale nella quale i colleghi medici fornivano spiegazioni.

FLUENTIFY (DIDATTICA)

Come fare team building da casa

Si tratta di un'azienda totalmente digital e al 100% in smart working, dove i dipendenti possono scegliere liberamente da dove vogliono lavorare. Da qui il progetto "Workation" che amplia il concetto di smart working. La "Workation" è un momento strutturato in cui alcuni membri selezionati del team aziendale hanno l'opportunità di lavorare da remoto in una location definita, con i seguenti obiettivi: fare team building, conoscersi meglio e così velocizzare la comunicazione; poi lavorare in modo verticale su progetti specifici; sviluppare infine nuove idee interdipartimentali.

Il Sole 24 ORE

BENDING SPOONS (SVILUPPO APPLICAZIONI)

Niente orari e vacanze retribuite

Nessuno cartellino da timbrare, sostanzialmente niente orari fissi. Ogni dipendente decide in autonomia quotidianamente quando lavorare e quando smettere. Ciò consente di "personalizzare" la propria attività in modo da massimizzare equilibrio e successo sul lavoro. A questo proposito viene fatto un check-in periodico dell'equilibrio "vitale", come lo definisce l'azienda. L'obiettivo è capire come supportare meglio il lavoratore oltre che intercettare i flussi di attività così da comprendere se un team è più sotto pressione di altri. Fino a "raccomandare" una vacanza retribuita se un lavoratore ne ha bisogno, indipendentemente dal carico di lavoro.

BIOGEN

Un canale tv per insegnare il benessere

In questo caso l'interesse per lo smart working non è quello per un modello organizzativo ma per una platea a cui erogare servizi. L'azienda infatti fornisce webinar sul benessere con operatori sanitari su argomenti quali l'alimentazione sana, la prevenzione del cancro, l'alimentazione per lo sport, la postura durante lo smartworking, consigli per muoversi di più e così via. Il team B4You ha infatti lanciato B-Channel. Obiettivo tenere informata la comunità Biogen, coinvolgerla e farla divertire durante lo smart working. La piattaforma è organizzata come un vero e proprio canale tv.

GRENKE ITALIA (NOLEGGIO BENI STRUMENTALI)

Spazi di lavoro flessibili e niente sede

La società ha sperimentato a Bari un nuovo modello organizzativo che si basa su spazi di lavoro molto flessibili, maggiore autonomia e vicinanza ai clienti. Il personale commerciale di Grenke Italia ha a disposizione un network di ben otto spazi coworking in vari punti della città e della provincia. Ciascun dipendente può prenotare la propria postazione coniugando esigenze personali e di lavoro, oltre che esigenze logistiche e operative. Grazie a un'App si può gestire tutto in totale autonomia fino al pagamento che avviene tramite token digitali.

Politecnico (Milano): mille euro all'anno di risparmi sui movimenti compensano gli aumenti per l'energia

Zollo (Great Place to Work): ora le imprese temono di essere considerate commodity dai propri dipendenti