

Il lavoro quanto è smart?

NOVARA (zee) Dal 1° aprile la normativa che regola il lavoro da remoto è cambiata. Sancito il superamento della fase emergenziale del Covid, lo smart working esce dal regime di favore, soprattutto per le categorie fragili e genitori con figli under 14, e rientra in quello ordinario, trasformandosi in una "modalità di esecuzione della prestazione". Il datore di lavoro che lo attiva firma quindi un accordo individuale con il dipendente. A sentire le organizzazioni che rappresentano le imprese, questo modo di gestire il lavoro è apprezzabile. «Fra le molte eredità della pandemia l'incremento dello smart working è un aspetto destinato a diventare sempre più strutturale - dice **Paola Casarino**, Confindustria - dato che a fronte di un'inalterata, se non accresciuta, produttività media, consente risparmi di tempo e costi operativi per le aziende e per le persone che ne usufruiscono». Analisi oggettiva, che non sembra però trovare grandi riscontri se si interrogano i rappresentanti dei lavoratori. «Nel chimico non abbiamo granché come accordi di segreteria provinciale - dichiara **Cristian Bertuletti**, Cgil - Va invece meglio nel tessile. Con l'accordo integrativo il polo del lusso novarese garantisce ai dipendenti 8 giorni/mese di lavoro agile». Caso a parte è Barilla. Tra le prime aziende in Italia a praticare lo smart working, oggi con il progetto Work@Barilla consente alle sue persone di lavorare da remoto fino a 10 giorni/mese. Difficile invece applicare il cambio di visione in un'azienda come **Comoli Ferrari**. «Riteniamo la settimana corta un'ottima opportunità per conciliare vita e lavoro e per agire sull'ambiente - afferma il direttore HR

Marco Tagliaferri - Tuttavia risulta difficile applicarla al nostro tipo di attività e offrire il giusto supporto al lavoro di tutti i punti vendita sul territorio nazionale, operativi anche di sabato. Per questo, con il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale abbiamo messo in campo misure alternative che possono dare comunque un contributo in questo senso». Spostando l'attenzione sulle Pubbliche amministrazioni, lo scenario non migliora. «Dimensioni e tipologia di attività delle nostre imprese, in prevalenza manifatturiere, rendono lo smart working uno strumento che si è notevolmente ridimensionato nell'impiego - spiega il responsabile area sindacale **Api Stefano Ottaviani** - Le nostre aziende lo impiegano su basi temporali limitate, definite in base a necessità speci-

L'esempio virtuoso del Comune

NOVARA (zee) Se, come afferma la Cgil, lo smart working si sta rivelando un'occasione perduta per la pubblica amministrazione, il Comune di Novara rappresenta un'eccezione. Oggi l'Amministrazione può vantare, tra gli oltre 600 dipendenti, 90 con contratto per lavoro da remoto (telelavoro) o lavoro agile. Nel gruppo ci sono più donne (74) che uomini (16) con ruoli vari, dai funzionari agli istruttori e gli operatori esperti. Interessante la distribuzione femminile per età: i numeri più elevati si registrano nelle fasce 41-50 anni e 51-60. Un altro dato merita attenzione: agli smart worker non è richiesta timbratura, vengono infatti valutati per obiettivi. Un grande passo in avanti rispetto alle abitudini del settore pubblico. «Si tratta di strumenti organizzativi che determinano ricadute anche sul benessere organizzativo - spiega il Direttore generale **Roberto Moriondo** - e permettono al dipendente di conciliare meglio gli impegni di vita. Da tale strumento, se gestito in maniera oculata, non può che conseguire anche un aumento di produttività». Moriondo sottolinea anche i vantaggi che derivano da una minore, più razionale occupazione degli spazi e un taglio nei consumi di energia, oltre alla riduzione degli spostamenti con mezzi propri o del sovraccarico nei trasporti pubblici. L'intervento più importante ha riguardato l'infrastruttura di rete e le piattaforme digitali per poter creare postazioni adeguate, connesse su un canale sicuro e in grado di garantire sicurezza informatica, salvaguardia dei dati e privacy.

fiche, e solo in alcuni casi con modalità ibride continuative». Ciò accade nonostante i mol-

Le esperienze dei novaresi

NOVARA (zee) Questa opzione di «modalità di esecuzione della prestazione» che impatto ha oggi sui novaresi? La risposta più aderente alla realtà sembra essere «dipende». Dipende dal settore, dalle mansioni, ma soprattutto dalle dimensioni dell'azienda. **Fabrizio Battaglia**, impiegato in una multinazionale del comparto chimico, racconta: «Dopo i 5 giorni su 5 del lockdown siamo passati a una sperimentazione di 3 giorni a settimana. Ha funzionato bene e ora lo smart working è strutturale, 10 giorni al mese da distribuire per un massimo di 2/3 giorni a settimana». E la soddisfazione è molto elevata. «Il lavoro da remoto permette di conciliare vita privata e lavoro, oltre a garantire un gran risparmio economico e di tempo - aggiunge Battaglia

- Penso che le persone non accetterebbero più di tornare indietro». Svantaggi? «Nessuno - continua Battaglia - Se cerchi un collega in smart, stai pur certo che lo trovi. C'è grande rispetto reciproco». **A.P.** opera nel settore del credito. La sua azienda ha adottato lo smart working nella formula 8 giorni al mese, ma solo per chi lavora in sede. L'ovvia esigenza di garantire il servizio al cliente ne impedisce l'applicazione nelle filiali. Novarese che lavora a Milano, **Chiara Viscomi** si occupa di logistica in una multinazionale del settore chimico. Gli accordi in azienda prevedono 16 giorni al mese, per tutti i ruoli. «Non è un obbligo, ma una possibilità - precisa Viscomi - e dobbiamo garantire flessibilità, nel caso ci sia richiesto di andare in ufficio per esigenze par-

ticolari». Tutti sono dotati di pc aziendale, tutti sono felicissimi. «Dal punto di vista della performance non è cambiato nulla, le riunioni si fanno lo stesso, via web». Dice le stesse cose **Alessia Palmieri**, marketing manager in una multinazionale del settore bevande alcoliche con sede a Torino. «Abbiamo istituzionalizzato la presenza in ufficio per tre giorni alla settimana - spiega Palmieri - Ma siamo un'azienda internazionale, non tutte le funzioni sono basate in Italia. Il lavoro da remoto è quindi un'esigenza concreta, anche andando tutti i giorni in ufficio non incontrerei mai il mio team». E poi c'è **E. N.**, che lavora per una piccola



Chiara Viscomi e Alessia Palmieri

azienda meccanica poco fuori Novara, una ventina di dipendenti esclusa la produzione. «Da noi lo smart si fa solo in casi eccezionali. Non è ben visto dalla direzione, che non ha fiducia verso questo modo di lavorare. Occorrerebbe un cambio di mentalità del management e di organizzazione del lavoro, ma i tempi non sono ancora maturi».

ti aspetti positivi indotti dallo smart working: riduzione dei costi di affitti, utenze, manutenzioni oltre a risparmi per singolo dipendente tra buoni pasto e indennità. E nonostante il fatto che «il suo utilizzo si trasforma spesso in un incremento di produttività del lavoratore, una riduzione del tasso di assenteismo e un evidente miglioramento dell'equilibrio fra lavoro e vita privata». Chiude il settore pubblico, da dove vengono le notizie peggiori. Secondo **Francesco Orlandi**, Cgil PA, «quella del Covid è stata un'occasione sprecata. Per lo più le pubbliche amministrazioni non hanno colto la portata innovativa dello smart working». Questione di costi e di mentalità. «Nella formula del telelavoro gli strumenti tecnologici messi a disposizione del dipendente sono a carico dell'ente pubblico, un peso economico in più per le amministrazioni» spiega Orlandi. Ma è soprattutto una faccenda di cultura aziendale: troppi temono di non avere il controllo di ciò che il dipendente fa a casa. Lavoro per obiettivi, il grande sconosciuto.

Elena Zaco