

Smart working, le aziende ora pensano al modello «ibrido»

Google: in ufficio almeno 3 giorni a settimana

Lavoro

di Rita Querzè

Richiamare in ufficio i dipendenti? Negli Stati Uniti Goldman Sachs e Jp Morgan lo hanno appena fatto. Mentre Google si sta assestando su un'idea di lavoro ibrido. Come ha scritto l'amministratore delegato, Sundar Pichai, «il futuro del lavoro è la flessibilità, molti di noi apprezzeranno la possibilità di lavorare da casa un paio di giorni alla settimana o di trasferirsi in un'altra città per parte dell'anno». E in Italia? Le grandi aziende valutano il «ricomponete le righe» con circospezione e gradualità. Per due motivi. Il primo: le quote di vaccinati sulla popolazione da noi sono inferiori rispetto a Usa e Uk. Il secondo: una volta superata l'emergenza bisognerà tornare ad applicare la legge, e quindi le aziende dovranno fare un accordo individuale sullo *smart working* per ogni dipendente.

Fino al 30 settembre resterà in vigore il liberi tutti del lavoro agile: si fa e basta. Dal primo ottobre si vedrà. Al ministero del Lavoro non si esclude di andare avanti fino a dicembre, come del resto già previsto per il settore pubblico. Sulla decisione influiranno i dati della pandemia.

Che sia ottobre o gennaio, dall'emergenza, però, prima o poi si uscirà. Il 27 aprile scorso il ministro del Lavoro Andrea Orlando ha incontrato le parti sociali e ha chiesto loro se ritengono necessaria una revisione della legge oggi in

vigore. «No», è stata la risposta. I sindacati, però, ritengono che dovrebbe essere incentivata la contrattazione aziendale e di categoria. Un'ipotesi in campo è la definizione di un protocollo nazionale sullo *smart working* firmato dalle parti sociali stesse. Ma il confronto non è nemmeno iniziato. Intanto il ministero guidato da Andrea Orlando ha insediato un gruppo di lavoro sullo *smart working* composto da sociologi, economisti e giuslavoristi. Si valutano poi incentivi per il lavoro agile che favorisce conciliazione tra famiglia e lavoro, parità di genere e riduzione dell'inquinamento.

Nel frattempo le aziende non restano ferme. In Mediaset si conta di arrivare a breve alla firma di un accordo aziendale all'insegna dello slogan «almeno uno». In pratica, ogni settimana i dipendenti dovranno organizzarsi lavorando in azienda almeno un giorno e da casa almeno un giorno. «Il nostro è un lavoro creativo, la presenza e il confronto diretto sono imprescindibili. Questa formula ci è sembrata la migliore per lasciare a ogni struttura un margine d'azione per creare un equilibrio su misura», racconta il direttore del personale Luigi Motta.

Nella torre occupata da Unicredit nel quartiere milanese di Porta Nuova sono occupate il 17-18% delle scrivanie. «Per il post pandemia è immaginabile un'evoluzione del modo di lavorare, caratterizzata da un modello flessibile che combini in modo equilibrato attività in ufficio e da remoto», dicono ora al quartier generale della banca. In

Intesa Sanpaolo, Generali e nelle compagnie assicurative si ragiona in modo simile. Semmai nel settore bancario sono i sindacati a tirare il freno: «Mal utilizzato lo *smart working* può diventare l'anticamera dell'esternalizzazione di alcune funzioni», attacca il segretario generale della Fibi, Lando Maria Sileoni.

Nell'industria uno più grandi «esperimenti» di *smart working* di massa è quello realizzato dall'Eni. A marzo 2020 il gruppo ha attivato il lavoro agile per 15 mila persone solo in Italia. La valutazione è positiva. «Questa esperienza, pur forzata, ha accelerato la curva di apprendimento e ha confermato che questa modalità di lavoro sarà sempre più presente», dicono in Eni. Nella sede milanese di Luxottica ci sono 1.400 scrivanie, ogni giorno in media ne sono occupate 200-250. I dipendenti si prenotano con la app. E nessuno pensa che alla fine della pandemia come nel Monopoli si possa tornare alla casella di partenza. In Bayer un accordo prevede la sperimentazione dello *smart working* fino a fine anno. Ericsson ha appena firmato un'intesa che arriva al 2023.

Luca Bonfiglio è l'amministratore delegato di Cantiere creativo, una *software house* di Firenze. Una vera azienda virtuale visto che la sede non esiste. «Alcuni dipendenti non ce la fanno più a lavorare solo da casa, per questo ho garantito loro la possibilità di appoggiarsi a un *coworking*», racconta. Si fa largo così una certezza: in futuro il lavoro non sarà né bianco, né nero ma fatto di tante diverse sfumature di *smart working*.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6640 - ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE



I dipendenti in smart working

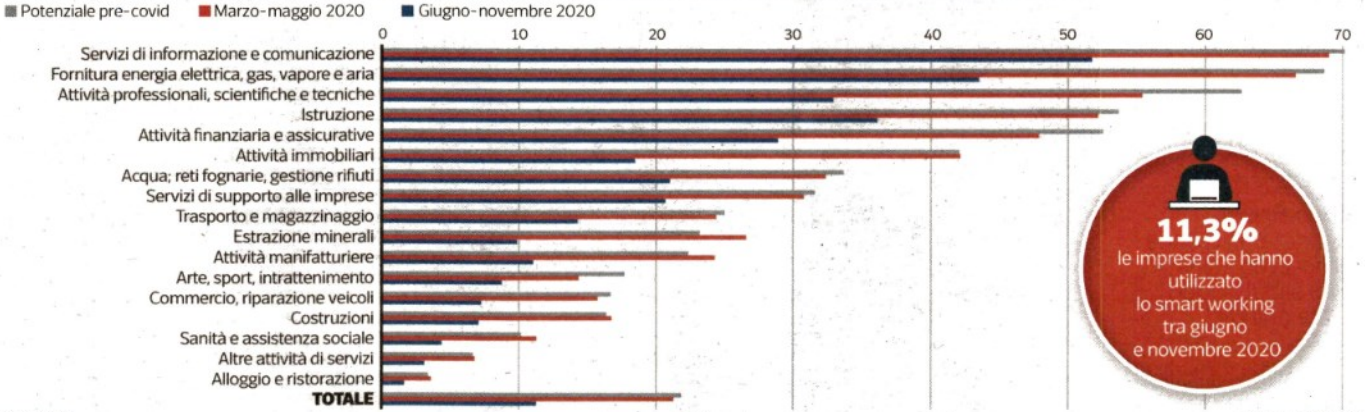
Su **18 milioni** di dipendenti totali

Fonte: Osservatorio sullo smart working, Politecnico di Milano



Le imprese

Settori per presenza di attività lavorabili a distanza e utilizzo effettivo dello smart working (valori percentuali)



Fonte: Istat

Corriere della Sera

Le norme

● La legge che regola lo smart working è la 81 del 2017. Prevede che il lavoro agile sia regolato da accordi individuali. Oltre a diritto di disconnessione e parità retributiva

● Al momento si deroga all'obbligo degli accordi individuali in nome dell'emergenza fino alla fine di settembre. Ma non è escluso che si arrivi a dicembre compreso

11,3%
le imprese che hanno utilizzato lo smart working tra giugno e novembre 2020