

Lavoro agile a due velocità Le aziende accelerano ma la Pa torna in ufficio

Nel privato sono già
100 gli accordi
mentre nel pubblico
non è più obbligatorio

di **Rosaria Amato**

ROMA – Ibrido, flessibile, “ragionato”. E soprattutto a due velocità, visto che la Pubblica amministrazione ha abolito l’obbligo minimo dello smart working al 50% introdotto durante la pandemia, mentre nel settore privato la parola d’ordine è «non si torna più indietro». E così, mentre il ministro della Pa Renato Brunetta annuncia che non si dovrà «mai più vedere negli uffici “chiuso per smart working”», le grandi aziende invece si proiettano nel dopo-pandemia con accordi che prevedono uno, due, persino cinque giorni a settimana di lavoro da remoto. Si organizzano con spazi di coworking, molte hanno già le scrivanie in ufficio disponibili solo su prenotazione, aboliti rituali come il timbro del cartellino. Ma le piccole incontrano maggiori difficoltà. E tra i dipendenti serpeggia una certa inquietudine: c’è chi vuole tornare in ufficio perché non ne può più di «lavorare sul tavolo della cucina» e chi ha paura di perdere il lavoro.

Al momento nel privato lo smart working semplificato, che non richiede cioè un accordo con i dipendenti, è stato prorogato al 30 settembre. Anche nel pubblico decidono i dirigenti, ma l’indicazione è quella di salvaguardare innanzitutto l’efficienza (tenendo conto di tutte le cautele di ordine sanitario) anche se dovesse significare far tornare in ufficio tutti i dipendenti. Una decisione criticata da parte dei sindacati: Tiziana Cignarelli, segretaria generale della Fiepar-Codirp, l’ha definita «un ritorno al passato». Dall’1 gennaio 2022 poi torneranno i Piani per il lavoro agile, con un obbligo di smart working che passa dal 60% - fissato dal precedente ministro Fa-

biana Dadone - al 15%.

Sono sempre più “agili” invece le grandi aziende, che avevano già sperimentato lo smart working ben prima della pandemia. «Noi lo chiamiamo “working smart”, e lo abbiamo già avviato a partire dal 2016, erano previsti 4 giorni al mese per il 70% della popolazione aziendale, adesso sono diventati 8 per il 100% - spiega Matteo Melchiorri, direttore Risorse umane di Fastweb -. Abbiamo fatto un accordo con i sindacati che è stato prorogato al giugno 2022, decidendo di investire sui principi di responsabilità e fiducia. E abbiamo riorganizzato gli spazi in modo che non ci siano più postazioni fisse, ma ognuno si scelga quella che preferisce a seconda delle attività che deve svolgere». Almaviva sta già costruendo una app per la prenotazione degli spazi in azienda: «Il nostro modello si chiama BeCome, prevede la remotizzazione per la quasi totalità dei dipendenti - spiega la direttrice Hr Marina Irace - con una rotazione del 50% dei lavoratori quando saremo usciti dal periodo emergenziale. Grazie al nostro knowhow digitale è stato più semplice mettere a punto strumenti per agevolare questo modello ibrido». E ci sono aziende, come la multinazionale chimica Sasol Italia, che hanno abolito persino l’orario di lavoro per una parte dei dipendenti: in teoria non c’è neanche un minimo giornaliero di ore, purché si raggiungano i risultati.

«Gli accordi depositati dalle grandi aziende sono oltre 100 - afferma il presidente del Cnel Tiziano Treu -. Ormai siamo in una fase in cui i lavoratori si distinguono tra remotizzabili e non remotizzabili. Si tratta però quasi sempre di modelli ibridi, per le aziende è necessario che ci sia una parte di presenze fisiche, così come di orari fissi. Siamo nel pieno di una sperimentazione: anche per questo non è opportuno al momento l’intervento del legislatore».

Una sperimentazione in ordine sparso «Le aziende in grado davvero di misurare il lavoro per obiettivi so-

no il 15% - stima Arianna Visentini, della società di consulenza Variazioni - altrettanto quelle resistenti al cambiamento, mentre le altre si dividono tra quelle che stanno provando a cambiare e quelle che hanno un approccio burocratico. Tra i lavoratori c’è però anche chi è disposto a cambiare azienda pur di ottenere condizioni di maggiore autonomia». Da mesi in effetti si parla della nuova via degli smart workers, lontani dalle metropoli affollate. E in questi giorni è stata persino lanciata dalla startup Cosmico con Msc la prima crociera per smart workers.

Ma stanno anche affiorando preoccupazioni legate al lavoro da remoto: «Tra le banche non c’è un modello chiaro - dice il segretario generale della Fibi Lando Sileoni - un 50% di persone che vorrebbe rimanere in smart working e un 50% vorrebbe rientrare: è importante mantenere il principio della volontarietà. Il lavoro agile non deve diventare inoltre uno strumento per tagliare posti di lavoro, né per creare una sorta di parcheggio per una parte dei dipendenti, con il rischio di outsourcing futuro». «Deve tornare in campo la contrattazione - afferma Roberto Benaglia, leader Fim Cisl - noi abbiamo già avviato i contatti con Federmeccanica, non possiamo lasciare i nostri 500 mila lavoratori da remoto senza regole, soprattutto i dipendenti delle Pmi. Tra i rischi maggiori che io vedo c’è la perdita di controllo da parte del lavoratore dell’orario di lavoro, che sta diventando fin troppo flessibile». © RIPRODUZIONE

RISERVATA



I punti

● **Semplificato nel privato**

Nel privato, vige ancora lo smart working semplificato, che non richiede accordi con i dipendenti, al momento è stato prorogato al 30 settembre

● **Dietrofront nel pubblico**

Il ministro Renato Brunetta ha eliminato l'obbligo della soglia minima di smart working nel settore pubblico: ogni ufficio si può organizzare al meglio per garantire l'efficienza del servizio