DOMENICA 28 GIUGNO 2020 La Provincia

CORONAVIRUS: LA RIPARTENZA

Smart working La sfida vinta dalle imprese

Durante il lockdown sette su dieci l'hanno adottato
Era impiegato da casa fra il 25 e il 30% degli organici

Massimiliano Falanga, direttore dell'Associazione Industriali di Cremona e una professionista in smart working: l'emergenza ha imposto un'accelerazione a una pratica che diverse aziende stavano iniziando ad attuare

di **BIBIANA SUDATI**

CREMONA L'avvento dell'emergenza Covid ha imposto un'accelerazione ad una pratica che già molte aziende stavano iniziando ad attuare nell'ambito dei piani di welfare aziendale: lo smart working. Altre sono state costrette a riflettere su questa nuova forma di lavoro agile ed ora sono convinte di potenziarlo in futuro. Anche le imprese cremonesi si sono trovate di fronte alla nuova sfida. E l'hanno raccolta. Lo dimostra l'indagine effettuata dall'Associazione Industriali di Cremona a marzo, in pieno lockdown: è emerso che nel 72% dei casi delle aziende associate funzionanti c'erano lavoratori in smart working per una percentuale pari al 25%. «Con punte anche del 30% – spiega **Massimiliano Falanga**, direttore dell'associazione di piazza Cadorna –. Solo il 7% di aziende registrava risorse umane che operavano attraverso la modalità di lavoro agile per oltre il 75%. Numeri comunque interessanti per un territorio fatto di piccole e medie imprese, ricordando inoltre che questo tipo di organizzazione interessa molto il settore terziario, quindi soprattutto impiegatizio. Nei settori industriali è una pratica applicata anche prima dell'emergenza sanitaria, durante la quale è risultato essere fondamentale per garantire sicurezza. Così, alcune realtà ne hanno approfittato per svilupparlo ulteriormente, codificandolo come previsto dalla normativa con accordi specifici e mettendolo in pratica anche dopo il 31 luglio, data prevista dall'ultimo decreto». Ma che cos'è esattamente questa nuova filosofia di cui tanto si sente parlare e che sembra attrarre aziende e pubblica amministrazione con il favore anche di lavoratori e sindacati? In materia c'è ancora molta confusione. Spesso lo si assimila al semplice «lavoro da casa», pensando si tratti del mero spostamento della propria occupazione da un luogo fisico (ufficio) ad un altro (abitazione). Non è così. Revisione della cultura organizzativa, produttività basata sul raggiungimento di obiettivi, flessibilità rispetto a orari e luoghi di lavoro e dotazione tecnologica. Questi i quattro pilastri sui quali si basa lo smart working. «Il lavoro agile offre ai lavoratori più flessibilità e autonomia nella scelta di spazi e tempi, una conciliazione maggiore lavoro-famiglia, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati da raggiungere sviluppando un rapporto basato sulla fiducia: non conta più il quanto ma il come – spiega Falanga –. Alle aziende consente ovviamente risparmi ma anche un incremento della produttività». Secondo l'Osservatorio Smart Working, un modello maturo di lavoro agile può produrre un incremento di produttività pari a circa il 15% per ogni lavoratore, che a livello di sistema Paese significano 13,7 miliardi di euro di benefici complessivi. Per i lavoratori, anche una sola giornata a settimana può far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti. Con grandi benefici anche per l'ambiente: si è calcolato una riduzione di emissioni pari a 135 chili di CO_2 all'anno. Ma non ci sono solo lati positivi. «Il ricorso in emergenza allo smart working – aggiunge Falanga – se da un lato ha evidenziato elementi positività ha però ha messo in evidenza anche alcuni gap tecnologici: carenza di dispositivi come computer e smartphone e connessione scarsa in alcune zone». Altro elemento di riflessione è quello dell'isolamento: chi fa smart working deve comunque continuare a mantenere il collegamento con l'azienda e un confronto fisico con superiori e colleghi.

> Nel settore industriale pratica applicata anche prima dell'emergenza: fondamentale per garantire sicurezza

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PUBBLICO

«TROPPI PAGATI SENZA LAVORARE» A SAN MARTINO TUTTI IN UFFICIO

SAN MARTINO DALL'ARGINE «Stop allo *smart working*, ce ne è già troppa di gente in Italia stipendiata per non lavorare». È quanto ha dichiarato il sindaco di San Martino dall'Argine *Alessio Renoldi* (*nella foto*) in merito alla possibilità di prolungare il lavoro da casa per i dipendenti della pubblica amministrazione. Idea bocciata anche dal sindaco di Milano Giuseppe Sala. «Concordo al 100% con il sindaco Sala. Va bene lo smart working durante l'emergenza, ma che resti tale. L'Italia non è la Silicon Valley, il 'lavoro agile' necessita di un approccio culturale che qui da noi non c'è. Necessita di un'impostazione di controllo di performance e risultati che non esiste ancora. Non facciamo il passo più lungo della gamba. Ce n'è già troppa di gente in Italia stipendiata per non lavorare». Forse anche per questo che il prossimo consiglio comunale si terrà in presenza sia dei consiglieri sia del pubblico. La seduta è convocata per martedì alle 19 in sala consiliare con il pubblico che vi potrà assistere dopo cinque mesi. Data la poca affluenza non dovrebbero esserci problemi di assembramenti, con il distanziamento sociale che potrà essere tranquillamente rispettato. «È giunto il tempo di dire basta alle sedute del consiglio per via telematica o a porte chiuse». P.C.

«Lavoro agile? Sì con giudizio»

Il parere dei sindacati: Cgil, Cisl e Uil prudenti. «Ora si apra il confronto»

CREMONA Lo smart working mette tutti d'accordo: aziende, lavoratori e sindacati sono favorevoli al potenziamento di questa nuova formula organizzativa. Ma alle giuste condizioni. «Non ci possono essere fraintendimenti – afferma **Marco Pedretti**, segretario provinciale Cgil –. Lo smart working non è semplicemente lavoro da casa: cambia completamente l'approccio, non più legato ai tempi ma ai risultati. Le nuove regole vanno codificate e normate a livello contrattuale». E l'emergenza sanitaria ha fatto da detonatore, riportando all'ordine del giorno un tema sul quale si discute da una quindicina di anni. «I sindacati hanno sempre perorato questa forma alternativa di lavoro, ma è sempre stata rinviata una reale discussione di merito – spiega **Paolo Soncini**, segretario Uil –. Oggi che non se ne è potuto fare a meno a causa della pandemia ci si è dovuti adattare a formule che non corrispondono completamente allo smart working strutturato. Ma è innegabile che questi mesi ci hanno dato una nuova opportunità di riflessione per costruire percorsi ragionati».

Marco Pedretti segretario Cgil

Dino Perboni segretario Cisl

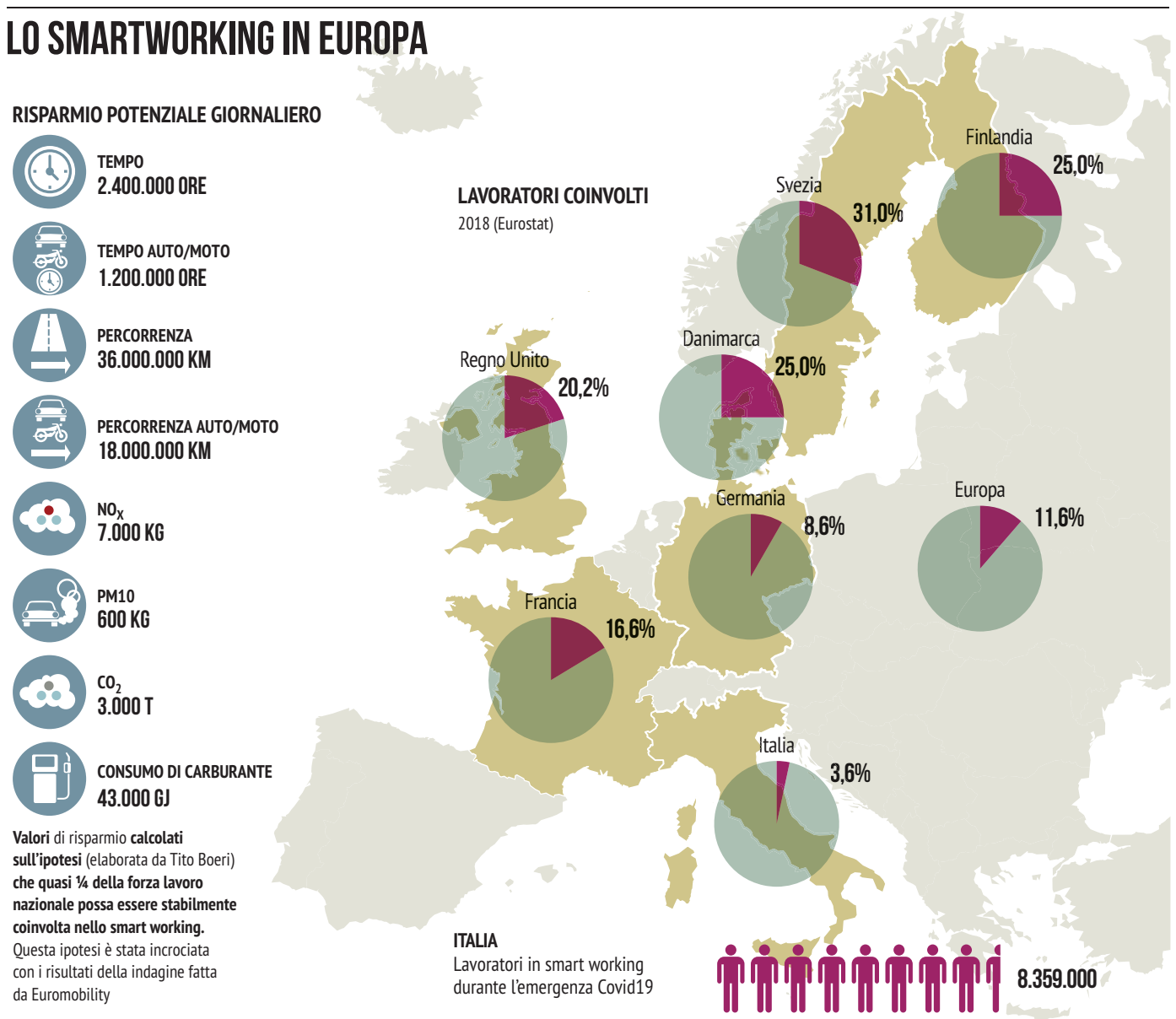
Paolo Soncini segretario Uil

Ad essere coinvolto è soprattutto il settore terziario. «E i capisaldi sono flessibilità di tempi e spazi, riconoscimento degli obiettivi da raggiungere e strumentazione tecnologica – spiega **Dino Perboni**, segretario Cisl –. Chi fa smart working conserva comunque la necessità di recarsi in azienda periodicamente per mantenere un legame con il resto dell'azienda e un confronto con il team di lavoro. Le imprese devono garantire strumenti (telefoni e computer) e connessione. Anche il meccanismo retributivo si lega al concetto del raggiungimento di risultati e non più alla quantità di ore lavorate. Al momento, pochi hanno messo in campo un vero lavoro agile». Tra chi lo ha adottato si annoverano soprattutto grandi realtà: banche, aziende di telefonia o comunque nel settore dell'hi-tech che può dunque vantare know-how e strutture adatte. Poi c'è la grande partita della pubblica amministrazione: a Cremona il Comune sta spingendo molto su questo fronte, anche attraverso un monitoraggio delle competenze digitali del personale. In Prefettura c'è stato un tentativo, purtroppo ostacolato in parte dalla difficoltà di agganciarsi al server per motivi di sicurezza. «Esistono dei nodi che vanno sciolti – conferma Soncini –. È su questi che la discussione deve ripartire, perché i benefici sono innegabili sia per i lavoratori sia per le aziende». Come ad esempio il gap tecnologico. «A livello locale – conferma Pedretti – sono emersi problemi legati alla rete, con intere zone prive di connessione». E poi c'è il tema della disconnessione: «Molti lamentano di lavorare più ore rispetto a quelle dell'ufficio – conferma Pedretti – ma perché di fatto quello che si è attuato in molti casi è lavoro da remoto e non smart working». Regole chiare e percorsi fattibili anche calibrati sulle peculiarità delle singole realtà, chiedono i sindacati. «Fondamentale è stabilire chi fa cosa – continua Perboni –. E costruire una linea di comando ben definita, dove si comprendono le responsabilità e i compiti di ciascuno». E dal 31 luglio, termine del decreto che consente il lavoro da casa, cosa accadrà? Le sigle sindacali sono concordi: «Lo spazio per il confronto si è aperto, un'occasione da non perdere». **B.S.**

Le aziende cremonesi hanno saputo «adattarsi»
L'indagine dell'Associazione Industriali su marzo

Più flessibilità, autonomia, risparmio
E un incremento di produttività del 15%

LO SMARTWORKING IN EUROPA



FONTE: Indagine Euromobility 2020 sullo smart working nella Fase 1 del Covid19

L'EGO - HUB

La Bomi Group «Una prova di responsabilità»

La riorganizzazione del gruppo internazionale che opera nella logistica a Spino d'Adda. «Pratica da consolidare»

SPINO D'ADDA Alla Bomi Group lo smart working è di casa. Già tra agosto e settembre 2019 il gruppo internazionale che opera nella logistica e nella gestione di prodotti ad alta tecnologia per la tutela della salute che ha il suo quartiere generale a Spino d'Adda ha avviato un piano di welfare aziendale nel quale lo staff e il personale degli uffici sono stati coinvolti in opportunità di lavoro agile: 40 i dipendenti in smart working due giorni alla settimana. «Questo ci ha permesso una reazione rapida e organizzata allo scoppio dell'emergenza sanitaria: ci siamo trovati in un posizione di vantaggio rispetto al Covid – spiega **Viviana Programma**, responsabile risorse umane Sud Europa –. La vera sfida è stata quella di estendere questa modalità anche al personale operativo, contando che magazzinieri e autisti non potevano svolgere la loro prestazione in questa modalità, abbiamo però coinvolto il settore customer service e gli account, quindi personale sia di back che di front office. Sono stati ordinati computer e tutti gli strumenti necessari per lavorare mantenere un collegamento con tutta la rete aziendale. E' stato riorganizzato il processo lavorativo. In totale quindi tra marzo e aprile 90 lavoratori erano in smart working». I risultati sono stati incoraggianti: sia come risposta da parte dei clienti sia da parte dei lavoratori: «Siamo soddisfatti perché i riscontri sono stati molto positivi da parte di fornitori e clienti – conferma responsabile del personale –. Abbiamo apprezzato la grande prova di responsabilità dei nostri dipendenti che si sono sentiti investiti di un ruolo ancora più importante e di fiducia. Ovviamente, non posso nascondere che molti erano impazienti di tornare in ufficio: il contatto fisico, il confronto con i colleghi e anche con i responsabili sono elementi imprescindibili». E in futuro? «L'intenzione è quella di continuare su questa strada – conclude Programma –. Questo periodo è stato di passaggio verso la realizzazione di una policy aziendale sulla quale già stavamo lavorando. Ora vorremmo consolidare alcune pratiche di smart working estendendolo anche ad altre categorie di lavoratori rispetto al passato». **B.S.**

Per Viviana Programma, responsabile risorse umane Sud Europa di Bomi Group, la vera sfida «è stata quella di estendere la modalità di lavoro in smart working anche al personale operativo»

La Net4market «Sforzo massiccio, risultati ok»

In una settimana il 100% dei dipendenti della società di Cremona in azione da remoto. I benefici per l'ambiente

CREMONA Allo scoppio dell'emergenza sanitaria anche la Net4market ha riconvertito rapidamente la propria organizzazione lavorativa: nel giro di una settimana il 100% dei dipendenti dell'azienda che si occupa di e-procurament, ovvero la progettazione e realizzazione di piattaforme sulle quali attivare procedure o gare telematiche, ha applicato lo smart working. «Molti dei nostri dipendenti abitano nelle zone rosse – racconta **Federica Pistoia**, responsabile delle risorse umane – e quindi abbiamo dovuto agire rapidamente anche per tutelare al massimo il personale. Dal 5 marzo di fatto tutti i nostri 60 dipendenti hanno iniziato a lavorare da casa. Abbiamo fornito loro telefoni e computer, e l'accesso al server aziendale. Un'organizzazione che proseguirà fino al 31 luglio». I risultati sono stati incoraggianti nonostante il sovraccarico lavorativo: la Net4market infatti lavora soprattutto per il settore sanitario, gestendone gli appalti. «Da un punto di vista tecnologico lo sforzo è stato massiccio – spiega la dirigente –. Anche perché abbiamo potenziato un marketplace completamente gratuito con il quale supportare gli enti sanitari nel reperimento di materiali e strumenti durante la pandemia: dalla ricerca di forniture di dispositivi di protezione a quella per ventilatori e apparecchiature mediche che in quei momenti erano difficilissimi da trovare». Prova superata, l'azienda che ha anche ha altre due sedi, a Roma e Cagliari, progetta di implementare il lavoro agile. «L'intenzione è quella di promuovere lo smart working anche dopo il 31 dicembre – conferma Pistoia –. Ovviamente all'interno di uno schema codificato e di accordi precisi: questa misura sarà inserita nel quadro di un welfare aziendale con l'obiettivo di migliorare i tempi di conciliazione vita-lavoro dei nostri dipendenti che lavoreranno con flessibilità al raggiungimento di precisi obiettivi. L'idea è quella di applicare questa organizzazione fino a tre giorni lavorativi. Un'azione che sicuramente risulta essere in linea anche con la nostra politica ambientale sulla quale già abbiamo realizzato iniziative diventando azienda plastic-free».

Federica Pistoia, responsabile delle risorse umane di Net-4market: l'impresa ha riconvertito l'organizzazione e in una settimana il 100% dei dipendenti ha applicato lo smart working