VareseNews

Venerdì si lavora da casa

Pubblicato: Domenica 27 Novembre 2022

Lo "**smart working**" sembra diventato come la moda: ce n'è una versione per tutte le stagioni: smart working per emergenza sanitaria, smart working per caduta dei ponti (es. Genova) … e adesso, per la collezione autunno-inverno 2022-2023, smart working per caro bollette.

Assicurazioni **Generali, Mondadori, Stellantis, Benetton, TI**M, comuni di Milano, Arezzo, Faenza. Sono tanti ed eclatanti gli esempi di imprese e pubbliche amministrazioni che hanno deciso di chiudere gli uffici il venerdì e far lavorare da casa i dipendenti.

Benetton, il gigante della moda con quartier generale a Ponzano Veneto (Treviso), ha concordato coi sindacati che fino al **14 aprile 2023** le principali sedi rimarranno chiuse e i **1000 dipendenti**, su un totale di **1.300**, lavoreranno da remoto (escluse le aree della logistica dedicate all'e-commerce e il centro imballo). Efficientamento energetico, riduzione degli spostamenti casa-lavoro e miglior bilanciamento tra impegni professionali e vita familiare alla base della decisione. L'accordo, inoltre, regola in maniera chiara diritti e doveri dei lavoratori in modalità agile, dai tempi di riposo al diritto alla disconnessione dai dispositivi.

Stellantis, colosso del settore auto, nato dalla fusione di Fiat Chrisler con Peugeut, ha introdotto lo smart working con settimana cortissima. Per risparmiare sulle bollette, nelle sedi uffici di Mirafiori e Orbassano lunedì e venerdì si lavorerà da remoto. In questo modo gli impianti termici possono rimanere al minimo per 4 giorni.

TIM, leader delle telecomunicazioni, ha raggiunto un accordo sindacale che prevede il lavoro da remoto il venerdì fino a febbraio 2024. La scelta del venerdì fisso da remoto, oltre all'ovvia riduzione costi e abbattimento emissioni, ha anche la finalità di aumentare la concentrazione delle presenze in alcuni giorni (giornate in compresenza), in particolare alla luce dell'aumento delle giornate da remoto da 2 a 3 giorni alla settimana. I dettagli dell'accordo sono molto interessanti perché offrono una nuova soluzione al tema dei diversi ruoli e funzioni aziendali, per i quali sono previste "formule" differenziate. Come riporta Cristina Casadei sul Sole24Ore: "Ci saranno due modalità di lavoro agile, giornaliero e settimanale, in base al diverso grado di autonomia, alla possibilità di organizzare il lavoro per obiettivi e al diverso regime orario. Il modello giornaliero si applica agli ambiti organizzativi caratterizzati da attività per obiettivi con adeguato livello di autonomia e flessibilità oraria e prevede 2 giorni in sede e 3 in lavoro agile.

Il modello settimanale, invece, si applica agli ambiti organizzativi in cui le attività svolte sono **etero-organizzate**, non consentono di organizzare il lavoro per obiettivi e dove è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari: in questo caso è prevista una settimana di quattro giorni in sede e una settimana in agile". Sembra che sia un win-win per azienda e sindacati. Per **Riccardo Saccone**, segretario nazionale della Slc Cgil, "È un accordo che conferma la volontà delle parti di scommettere su un nuovo modello organizzativo equilibrato, che dà risposte importanti in termini di conciliazione vita/lavoro e garanzie per la gestione di situazioni personali complicate». Per **Paolo Chiriotti**, chief human resources e organization officer "Attraverso un confronto serio e costruttivo con le organizzazioni sindacali, l'accordo raggiunto getta le basi per la costruzione di un modello più maturo del lavoro agile. Le nostre persone che lavorano da casa potranno contare su un sistema consolidato di tutele, come il diritto alla disconnessione, e di regole, che favoriscono la stabilità aziendale e il miglioramento della produttività".

Il mondo è bello perché è vario, cambia, torna indietro, poi va a sinistra e anche a destra. Ricordo bene solo pochi anni fa gli **illuminati ma prudenti amministratori delegati** alle prime armi con il concetto di smart working: "Va bene sono convinto, ma non di lunedì e non di venerdì, perché non si sa mai che qualcuno ne approfitti…". Ora siamo al ribaltamento totale, anche del concetto di smart working. Se quello pandemico, era lavoro forzato da casa per esigenze sanitarie emergenziali, la nuova versione potrebbe essere chiamata lo smart energy management da contesto geopolitico ed energetico impazzito, in breve "smart tattico".

"Tutti in smart il venerdì", crea nuove opportunità per l'organizzazione del lavoro, che in generale si semplifica, se ben programmato. Qualche esempio:

1. Niente riunioni ibride. Meglio tutti da remoto per riunioni di routine e allineamento. Ma evitare di mettere riunioni a tappeto tutto il giorno

2. Aumenta la quota di lavoro concentrato individuale. Per i capi e non solo, è un'ottima opportunità per pensare/pianificare (deep work) senza interruzioni frequenti

3. Opportunità di concentrare la formazione da remoto, sincrona o asincrona

4. Ideale per eventi aziendali con partecipazione da molte sedi dislocate sul territorio nazionale, senza impatto sugli spostamenti e l'ambiente

5. Possibilità di fare lavori di ristrutturazione e manutenzione delle sedi senza disturbare nessuno

6. Giornata per distribuire quick survey e incrementare il tasso di risposta

7. Occasione per non stare né in ufficio, né a casa e concentrare le visite sul campo dove le persone lavorano in presenza fisica, come nei negozi, filiali, centri produttivi.

La buona notizia, sottesa a queste scelte, è l'evidente convinzione che la produttività da remoto non cala, anzi. L'inerente compressione del grado di flessibilità va nella direzione opposta del vero concetto di smart working, ma può essere comprensibile. Sempre che finita l'emergenza non riprenda il coretto "dietro front: tutti appassionatamente in ufficio sempre".

"Non c'è normalità alla quale ritornare quando quello che abbiamo reso normale ieri ci ha condotto a quel che oggi abbiamo", Ángel Luis Lara.

di Giuseppe Geneletti g.geneletti@methodos.com