

8,2



I numeri

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha accelerato un processo già in atto e dal grande potenziale: in Italia ci sono 8,2 milioni di dipendenti che svolgono un lavoro che potrebbe godere della digital transformation, come dimostrato dall'aumento degli smart worker nelle grandi aziende

Le criticità lavorative (valori %)



Fonte: Osservatorio Politecnico Milano



basta con i grandi palazzi, anche se «la struttura fantozziana nelle multinazionali non esiste più da un tempo».

Uno sguardo dall'estero aiuta. Si può sospirare guardando la capitale danese oggi con James Thoem, Managing Director di Copenhagenize, la più importante società urban design al mondo per la ciclabilità: ma 50 anni prima la sua immagine non si distaccava dalle nostre metropoli. E riflettere ancora una volta sulle problematiche di disuguaglianza che si possono aprire - come mette in guardia Tommaso Nannicini, senatore membro della commissione lavoro e professore all'Università Bicconi di Milano - di genere, ma anche

sociale per cui non tutti possono permettersi questo cambio di modalità di lavoro.

Con Philip Vanhoutte, autore del manifesto dello smartworker, si fanno strada anche regole utili per non disperdere le proprie energie e organizzare un altro spazio, quello delle mura domestiche. Ogni settimana decidi cosa fare, ogni giorno dove svolgere il lavoro.

Tra le raccomandazioni fornite nel manifesto di Vanhoutte, quella di eliminare le distrazioni, al bando dunque un multitasking pericoloso perché lima la concentrazione, e ancora quella di alzarsi di più e prendere pause precise, scandite, ricaricandosi - anche - nella natura.

so ulteriori provvedimenti in questa direzione?

Già adesso abbiamo ridotto le persone ai minimi termini. Se ci fosse un altro lockdown, ormai abbiamo già tutte le procedure pronte. Non ci spaventa niente e nessuno.

Quali consigli fornite per lavorare in maniera più efficace da remoto?

Abbiamo scritto dei consigli, che sono di buon senso. Non trascorrere troppe ore davanti al video, riposarsi quando è opportuno e gestire le cose in modo adeguato. Anche con le riunioni su Zoom è meglio non abusare. Perché è vero che è facile farle ma si rischia di perdere la concentrazione.

M. Lua.



Luca Spada

«Va trovato un punto di equilibrio»



La scorsa primavera 130 collaboratori in smartworking

La storia/1

Il caso di Saati dove il lavoro agile è in fase di sperimentazione da due anni

Lo smartworking alla Saati ha fatto il suo ingresso due anni fa. Quando è piombato il lockdown, quindi non si è partiti affatto da zero. Anche adesso l'organizzazione sta dando risultati. Ma certo c'è una necessità per il futuro, oltre l'emergenza, ben evidenziata da Maria Chiara Barabino, global human resources director: trovare un punto di equilibrio, perché la presenza in azienda è anche preziosa.

C'erano già due sperimentazioni prima che scoppiasse la pandemia nel nostro Paese, con le sue conseguenze. «Eravamo partiti a maggio 2018 - conferma la dottoressa Barabino - con una sperimentazione interna, aumentata poi progressivamente. Abbiamo agito con un approccio graduale, come fanno molte aziende. Poi è stato firmato un accordo nel febbraio 2020, poco prima che cominciasse il lockdown». La Saati - azienda specializzata nel tessile tecnico - ha relazioni solide, costruttive con i sindacati ed è abituata ad ascoltare, coinvolgere i dipendenti. Quando è arrivato dal Governo lo stop ai movimenti, si è stati in grado di dare risposte repentine con lo smartworking. Capacità organizzative, ma Barabino ama accostare una parola chiave, cultura. «Si è così - conferma - non si tratta di avere o no il computer, ma è questione di cultura. Si è abituati ad esempio a coordinare i collaboratori non sempre presenti. La seconda sperimentazione ha coinvolto tutte le funzioni e i nostri capi si erano già confrontati. Di qui una certa semplicità nell'attuare la misura».

Rimasta, fino alle vacanze estive, perché la direttiva è

stata svuotare gli uffici e mantenere un presidio dove era proprio necessario. Su 130 persone - l'organico che può essere raggiunto da questo provvedimento, al di là di quello produttivo - tutte in smartworking o con contratto aziendale firmato o con la comunicazione Inps come previsto dal Governo.

Quando si è potuto allentare, vigeva un principio di rotazione: si teneva anche la traccia di chi sarebbe venuto in azienda in settimana, perché non si sovrappalassero la mensa e altri piani. Quindi si diceva in anticipo e si teneva il numero abbastanza ridotto. Qualche funzione più vicina alla produzione, ha dovuto riaccendere una modalità più in presenza.

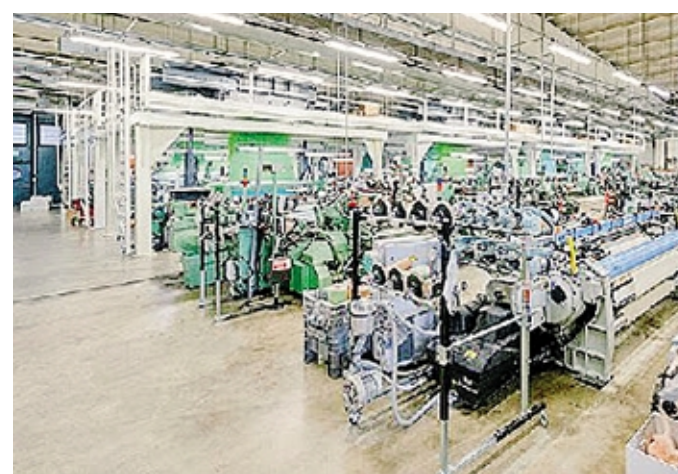
A settembre, insomma, un ritorno non massiccio, ma più marcato, in ditta. «Da settimana scorsa - spiega la dottoressa Barabino - siamo ritornati al punto di marzo e abbiamo diramato la richiesta di lavorare tutti a casa. Viene una persona per funzione al giorno, salvo necessità particolari». Del resto, la Saati non ha problemi di spazi.

Un altro tema - si rimarca - è che attraverso un'indagine interna si è appurato come la quasi totalità dei lavoratori arrivi con mezzi propri, non correndo quindi rischi con i mezzi pubblici.

E poi c'è ancora una volta la crisi come opportunità: Intranet si è rivelato «un incredibile strumento collante - osserva Barabino - anche una popolazione vi accedeva meno ha iniziato a consultarlo, c'erano indicazioni pratiche e utili». In precedenza ci si era confrontati sull'esperienza di lavorare da casa. E ancora si raccoglierà quanto si è vissuto in questi mesi, sperando che lo smartworking trovi la sua dimensione, non spinto da un'emergenza.

M. Lua.

«Meno costi e aumenta la produttività»



L'area produttiva dell'azienda tessile

La storia/2

La Tessitura Fratelli Vitali ha deciso che manterrà il 50% di lavoro smart anche nel post Covid

Cosa significa introdurre lo smartworking partendo da zero, per un'attività tessile serica? Cogliere una sfida rapidamente, metterla in pratica e trarne tutti i lati positivi, convinti che avrà anche una sua valenza in futuro. In una parola, flessibilità, quelle che le aziende del distretto serico hanno sempre dimostrato nelle alterne sorti. E così l'ha attuata la Tessitura Fratelli Vitali.

Fino al momento dell'emergenza pandemia, nessuno lavorava da casa. Unico segno particolare, era l'utilizzo di uno strumento che poi è andato a mille: «Sì, utilizziamo Skype da 19 anni - spiega Stefano Vitali - per comunicare fuori dall'azienda. Ma lo smartworking no, non era contemplato. Invece, si è rivelato utile e necessario. Ha rappresentato un'evoluzione importante del mondo del lavoro». La tessitura si è trovata, come le altre imprese del distretto, a dover gestire una situazione mai considerata. Non ci si è lasciati spaventare e già nei giorni precedenti al lockdown vero e proprio ci si è mossi. In azienda ci sono 58 dipendenti, di cui 20 in ufficio.

«Avevamo già capito che si andava verso la chiusura - racconta ancora Vitali - Allora abbiamo contattato il nostro informatico e incrementato le linee dei nostri dipendenti. Sono state fatte delle postazioni di lavoro, anche se oggi, è vero, si sente parlare di smartworking ma è più telelavoro perché si sviluppa con orari simili all'ufficio».

In effetti, sono due strategie differenti che in questa fase si mischiano molto: più dinamico, legato agli obiettivi, e non a orari o luogo, il primo.

Stefano Vitali fa però altre

considerazioni interessanti: «L'assenteismo si è ridotto del 15%. I costi si riducono e migliora la produttività». D'altro canto si impone un'altra riflessione: «Si può fare questo perché c'è stato uno sviluppo delle competenze digitali delle persone. Oggi le buste paga non arrivano più fisicamente, tutto avviene con lo strumento digitale».

Torniamo a marzo. C'è un presidio fisico in azienda, perché riguarda la parte delle spedizioni che devono essere verificate. Ma il rapporto con tutta la clientela, il backoffice, la parte amministrativa insomma venivano gestiti con il lavoro agile.

«Al turnazione, siamo poi andati avanti - specifica - Non lasciamo a casa per troppo tempo, ma applichiamo un turnover perché non si perda il contatto con la realtà. Devi avere un contatto quotidiano con il tuo posto di lavoro, bisogna tenerlo vivo».

Al ritorno dalle ferie, si è continuato con lo smartworking e una presenza fisica integrata. Intanto si sono migliorate le postazioni di lavoro da casa, creando workplace dai dipendenti. L'intenzione - dice Stefano Vitali - è mantenere il 50% di smartworking, anche nel momento più atteso: quando la pandemia sarà domata.

Ci sono tuttavia altri due aspetti che rimarca di quest'epoca. Uno riguarda il comportamento: «È importante vestirsi in maniera consona, come se si andasse in ufficio. Altro punto, se stai male, sei in malattia».

Questo mondo digitale ci ha salvati, ma ha anche creato opportunità. Vitali ricorda la partecipazione a una conferenza dell'Insubria con ben più di 200 partecipanti online: «Il giorno dopo mi hanno contattato diversi studenti su LinkedIn». Con idee, contributi per guardare oltre.

M. Lua.