

Il tempo delle donne

LA **27** VENTISETTESIMA
ora

27ora@corriere.it

Il lavoro? Me lo porto a casa

Lo smartwork è il futuro: non contano gli orari, ma i risultati. E i costi s'abbattono. Ma molte aziende sono scettiche

In questa rubrica sviluppiamo i temi più discussi sul blog "al femminile" del Corriere, pubblicando alcuni commenti dei lettori <http://27esimaora.corriere.it/>

Prove di lavoro agile. È passato un mese dalla giornata dedicata dal Comune di Milano alle aziende che lasciano ai dipendenti la libertà di non timbrare il cartellino. Poco meno di seimila persone coinvolte. E un risparmio doppio. Di tempo: due ore in meno a testa per i trasferimenti casa-lavoro. Ma anche di danaro: andare in ufficio costa. E adesso? Adesso è l'ora del Jobs Act. Non resta che vedere se tra le varie misure si parlerà anche di lavoro agile. Magari sfruttando la proposta di legge tripartisan depositata da Alessia Mosca (Pd), Barbara Saltamartini (Ncd) e Irene Tinagli (Scelta civica). Ricordiamo, allora, cos'è il lavoro agile. O smartwork, come lo chiamano gli anglofili. In sostanza si tratterebbe di concedere ai dipendenti la possibilità di lavorare come liberi professionisti. Organizzando il tempo in autonomia. Con un solo vincolo: portare risultati. Per il personale il vantaggio è evidente: conciliare famiglia e lavoro diventerebbe un po' più facile se, per un giorno o due la settimana, a seconda delle esigenze, si potesse lavorare da casa. O da dove fa più comodo. Il tutto richiede uno straordinario cambio di mentalità. Da parte dei dipendenti, dei sindacati, delle imprese. A che punto siamo? Per quanto riguarda l'atteggiamento



delle aziende, ci troviamo a metà del guado. Una quota non trascurabile comincia a vedere il lavoro agile come un'opportunità. Ma altrettante considerano lo smartwork solo una bandiera da convegno. Il polso della situazione emerge da un'indagine che Gidp, organizzazione dei direttori del personale, ha svolto tra i suoi associati. Per il 52 per cento il lavoro agile è percorribile. Per tutti gli altri è una strada

irrita di ostacoli. Chi prende le distanze è convinto che lo smartwork non si possa fare. Oppure che sia abordabile solo per le multinazionali straniere. Anche sulla possibilità di iniziare in tempi brevi a valutare i dipendenti sui risultati i direttori del personale si dividono. Il 47% crede che sia impossibile. Il 42%, invece, accetterebbe la sfida. Il primo ostacolo addotto a motivazione dai più restii è la normativa sull'allestimento delle postazioni di lavoro a casa (23%). Il 15% invece semplicemente considera imprescindibile il controllo dei tempi del personale.

«Non bisogna per forza vedere il bicchiere mezzo vuoto. In realtà la nostra ricerca mostra come la mentalità stia cambiando velocemente anche dentro le aziende» richiama all'ottimismo Paolo Citterio, presidente Gidp. «D'altra parte le imprese verificano che consentire ai dipendenti di lavorare da casa aiuta a risparmiare. Spazi più piccoli riducono il costo degli affitti. E più motivazione».

Minori spese per tutti, niente sprechi di tempo e per il governo una politica di conciliazione che non richiede grandi risorse se non la sburocrazia delle procedure. Forse varrebbe la pena provarci. A un patto: che il lavoro agile non sia riservato solo alle donne.

Rita Querzè

A GIOIRE SONO LE NEOMAMME E I GENITORI SINGLE

Ai pionieri del lavoro agile da oggi si aggiunge anche Sanofi. L'azienda ha firmato un accordo con il sindacato che introduce la possibilità per molti dipendenti di lavorare da fuori azienda un giorno alla settimana. Molti, quanti? «L'intesa parlava del 15%, ma poi le domande sono state talmente tante che siamo saliti al 25», spiegano dal quartier generale milanese della multinazionale francese.

«A oggi l'80% delle richieste di adesione al nostro progetto pilota di flessibilità in azienda proviene da collaboratrici donne e soprattutto da neomamme», commenta Laura Bruno, direttore risorse umane. «Per l'azienda si tratta di un approccio organizzativo e culturale importante, che mira a favorire una relazione di fiducia tra capo e collaboratore e per tutti un senso di maggiore responsabilità», aggiunge Bru-

no. L'adesione, su base volontaria, per ora è aperta ai dipendenti della sede Sanofi di Milano, e prevede un tetto di adesione giornaliera pari al 50% dei collaboratori di ogni direzione. Quando il numero di richieste è elevato viene data la priorità alle mamme con i figli di età inferiore a 4 anni, ai genitori single con figlio minore o a chi abita più lontano.

R. Q.