LA STAMPA

21-GIU-2017
da pag. 20

Siemens dice addio al cartellino "Si lavorerà da casa"

Contano i risultati, non le ore in ufficio

il caso

LUIGI GRASSIA

C'è una novità in Siemens S.p.A. che può fare da battistrada per tutto il mondo del lavoro in Italia: dopo sei anni di sperimentazione parziale, viene esteso a tutti i 2 mila dipendenti (che sono tutti impiegati, non operai) il sistema detto di «smart working», che l'accordo sindacale appena firmato traduce come «lavoro agile». Che cosa significa? Dal 2018 verrà eliminato l'obbligo di timbrare il cartellino in entrata e in uscita, si potrà scegliere ogni giorno se lavorare in ufficio oppure da casa o altrove, e il modo tradizionale di misurare la prestazione di lavoro in ore e giorni verrà sostituito dalla fissazione di obiettivi, sentiti i lavoratori interessati, con successivo controllo di risultato.

Esperienze di «smart working» sono già state realizzate da altre aziende in Italia nei settori più diversi, da Microsoft a Unicredit, da Barilla a Luxottica, e da Ferrero a Vodafone, e speriamo di non far torto a nessuno omettendo di citare esempi magari anche più interessanti di questi; tuttavia, e con tutte le difficoltà che comportano le comparazioni, il caso di Siemens in Italia potrebbe risultare il più ambizioso, sia per l'estensione a tutti i lavoratori, sia perché riguarda tutti i giorni indistintamente, e non solo una parte, sia per la fissazione degli obiettivi concordata con i dipendenti.

Federico Golla, che di Siemens Italia è presidente e amministratore delegato, parla di «rivoluzione culturale che ha portato a un cambio di paradigma. È un'innovazione coerente con l'impatto della digitalizzazione sui modelli di business e sulle nostre vite». I lavoratori vengono incentivati a essere più autonomi e ad autoresponsabilizzarsi, possono portare i bambini a scuola o svolgere altre attività esterne senza dover correre, e pare che questo abbia incontrato una generale soddisfazione, e promosso anche un aumento della produttività.

Non c'è sotto nessuna fregatura? Lo chiediamo a Roberto Zanotto della Fiom Cgil che ha firmato l'accordo. Che risponde: «No, non temiamo fregature, altrimenti non avremmo firmato. Questa nuova organizzazione del lavoro è più flessibile, ma per paradosso offre garanzie più rigide ai lavoratori. Gli obiettivi di risultato vanno concordati col dipendente e non c'è alcuna imposizione sulle ore o sui giorni da passare sul posto di lavoro. Neanche nella fase sperimentale avevamo avuto così tante tutele».

Da notare che gli obiettivi di risultato non sono più impegnativi di quelli attuali, quindi sono facili da raggiungere. Non è previsto un sistema di penalizzazioni automatiche per chi non li raggiunge; certo, mancarli in misura notevole e sistematicamente segnalerebbe un problema. E ci saranno premi per chi supera l'obiettivo.

Sentiamo come vanno le cose in un paio d'altre aziende. Dicono dalla Microsoft: «Non abbiamo più neanche le scrivanie personali. Solo degli armadietti in cui riporre le cose. Chi arriva si sistema dove vuole». E nonostante questa superflessibilità, che rischia di disorientare, non ci sono mai stati giorni in cui il sistema è andato in tilt: «Il lavoro viene fatto comunque. All'inizio è stato addirittura necessario incoraggiare la gente a non arrivare in ufficio senza necessità. Perché c'è la forza dell'abitudine. Ma se uno sa che per tutta la giornata deve solo scrivere, perché muoversi da casa? Discorso diverso, ad esempio, se deve partecipare a una riunione».

Nel nuovo centro direttivo di Unicredit a Milano lo smart working ha portato «un cambio di mentalità molto apprezzato. Se c'è bisogno di occupare uno spazio in ufficio si sceglie quello più adatto a seconda dei casi: ci sono zone silenziose per scrivere, cabine per telefonare, sale attrezzate per le "conference call". E abbiamo sperimentato che l'informazione circola di più. Poi chi vuole ricostituire il gruppo di colleghi e amici che aveva prima è libero di farlo».

BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Gli altri casi di smart working

Qui sopra la nuova sede centrale di Microsoft a Milano: non c'è obbligo di andare in ufficio e non ci sono neanche più le scrivanie personali, si occupa lo spazio che si trova e di cui si ha bisogno.

Al quartier generale del gruppo Unicredit a Milano si sceglie lo spazio più adatto a seconda dei casi: ci sono zone silenziose per scrivere, cabine per telefonare, e sale attrezzate per le «conference call».

La Barilla ha già concesso a quasi 2000 dipendenti di lavorare da casa, con riscontro positivo sulla produttività, ed entro l'anno 2020 estenderà questa possibilità a tutti gli impiegati.

Nuovo paradigma
La Siemens e altre aziende in Italia si stanno convertendo a un'organizzazione di lavoro definita come «smart working» o «lavoro agile»

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.