

“Lavoro da casa, la vita migliora”

Parlano i dipendenti che lo fanno già da anni: più tempo con i figli, meno sul treno

ROSARIA AMATO

ROMA. «Quando abbiamo cominciato con la sperimentazione del *remote working* ho avuto per la prima volta la possibilità di andare a prendere a scuola mio figlio, che allora aveva sette anni. Sembra poco, ma io l'ho apprezzato moltissimo». Rita Chierichetti lavora da 7 anni in Accenture, società multinazionale che fornisce servizi tecnologici e di consulenza e che dal 2009 ha messo in atto il “lavoro agile”, con oltre sei anni di anticipo rispetto al disegno di legge approvato qualche giorno fa dal Consiglio dei ministri. «Per me è stato un grandissimo vantaggio, quasi una remunerazione - conferma Manuel Sirianni, che all'interno di Accenture, come Chierichetti, lavora nel settore delle risorse umane - Intanto ti permette per almeno un giorno la settimana di concentrarti su quello che devi fare, di rimanere a casa evitando un'ora di viaggio al mattino e una la sera, di accompagnare i figli a scuola e all'asilo con molta tranquillità, senza l'assillo di doversi precipitare a prendere il treno».

Il lavoro “da remoto” finora non era mai stato regolato dalla legge, ma questo non significa che non esista in Italia: tra le aziende pioniere soprattutto quelle tecnologiche, come Accenture, tanto che l'annuncio del governo è stato accolto con soddisfazione ma anche con prudenza dalle imprese del settore che si augurano, si legge in un comunicato di Assotelecomunicazioni - **Asstel**, che le nuove norme favoriscano l'utilizzo di queste nuove modalità di lavoro «senza ingabbiarle con regole che stravolgano i valori di flessibilità su cui si basa il loro successo nelle aziende dove già sono una realtà».

Il *remote working* richiede una precisa organizzazione, assicura Francesca Patellani, Human Capital & Diversity Lead di Accenture Italia, Centro Europa e Grecia: «Noi lo applichiamo

all'83% della forza di lavoro stanziata (500 persone, visto che la maggior parte dei nostri 12.000 dipendenti lavora presso le aziende clienti). Si limita a uno, massimo due giorni la settimana. I giorni possono essere modificati ma previo accordo con il proprio supervisore perché l'azienda deve sapere quanti spazi servono, quindi in ufficio ci deve essere un numero costante di dipendenti. Il *remote working* è riservato a chi ha almeno un anno di anzianità aziendale, perché i neoassunti devono avere il tempo di integrarsi nell'azienda e di conoscere i colleghi». La nuova modalità ha rivoluzionato anche il lavoro in ufficio, spiega la manager: «E' stato necessario far capire ai supervisori che si lavora per obiettivi. E anche agli altri dipendenti abbiamo spiegato che non importa se non rispondono sempre al telefono nell'arco della giornata di lavoro, che rimane compresa tra le 9 e le 18: si può essere fuori casa, per una pausa, così come accade in ufficio per il caffè».

Sei anni di “lavoro agile” permettono già un primo bilancio: la conclusione forse più importante è che non si tratta di una modalità che interessa solo alle mamme, o solo ai genitori. «Inizialmente l'avevamo pensata così - spiega Rita Chierichetti - ma poi ci siamo accorti che è una modalità apprezzata dai tutti, anche dai colleghi giovani senza figli». Da un'indagine condotta all'interno dell'azienda infatti emerge che il 96% dei dipendenti apprezza il *remote working* perché dà la possibilità di lavorare in un ambiente più tranquillo. Il bilanciamento tra la vita privata e professionale viene dopo, con il 90%, seguito dalla riduzione dei tempi di trasporto (77%). Per i lavoratori è una modalità premiante. E per le aziende potrebbe diventarlo: il ministro del Lavoro Poletti ha annunciato che il governo intende concedere sgravi fiscali a chi applicherà il “lavoro agile”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORO REMOTO

Un disegno di legge, collegato alla legge di Stabilità, introduce in Italia lo smart working cioè la possibilità per i dipendenti di gestire le ore di impegno con flessibilità e anche a distanza

