

.lavoro

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

Lo smart working non vince sull'asse Bergamo-Brescia

Matteo Meneghella — a pag. 31

Matteo Meneghella

capannoni lungo la A4 tra Bergamo e Brescia, due dei territori maggiormente colpiti dalla prima ondata pandemica, non sembrano a prima vista una delle migliori vetrine dello smart working. Perché qui è la manifattura a farla da padrone e la quota di blue collar, ontologicamente impossibilitati al lavoro a distanza, è consistente e di conseguenza anche i servizi sono complessi da riprogrammare. Eppure, tra febbraio e inizio estate, molte Pmi sono riuscite a far decollare forme emergenziali, ovviamente parziali, di lavoro agile. Nel lungo periodo servirà un modello diverso, ma il solco è stato tracciato, anche se i tentativi di strutturare queste esperienze sono ancora rari, soprattutto alla luce dell'attuale recrudescenza del virus.

Alcuni dei casi più significativi, come quelli di Brembo o Italcementi, sono legati a realtà con sede proprio lungo la A4, nel parco Kilometro Rosso. Una location che, ironia della sorte, era stata pensata per favorire la condivisione di idee in unico contesto. Qui trova posto da qualche mese anche la sede di Confindustria Bergamo, organizzazione che in queste settimane sta tenendo le antenne dritte, fornendo consulenza agli imprenditori alle prese con rischi e opportunità di questo nuovo scenario. Secondo il dg Paolo Piantoni «le esperienze dell'industria bergamasca, salvo qualche eccezione, presentano ancora un carattere di emergenza. Non abbiamo traccia di accordi sindacali post lockdown, ma diverse aziende stanno redigendo i primi regolamenti in ottica post-emergenziale». L'organizzazione comunque proporrà a breve un assessment proprio per aiutare le Pmi a capire quanto sono «smart working friendly». «Vogliamo aiutarle - spiega il dg - a comprendere che i fattori su cui lavorare sono molteplici, nella

Work life balance. Sull'asse Brescia-Bergamo le realtà più terziarizzate ma anche molte Pmi manifatturiere hanno detto sì al lavoro da casa. A Brescia si è passati dal 5,3% di aziende del 2019 al 77% del 2020. Il solco è tracciato ma sul futuro c'è un approccio cauto

Sulla A4 lo smart working resta soluzione d'emergenza

convincione che l'esperienza dell'emergenza è un patrimonio che va valorizzato».

A Bergamo ci sono realtà che hanno già firmato accordi sindacali sullo smart working. Ma si tratta di scelte adottate prima dell'emergenza, che si è rivelata comunque utile a testare la validità dei protocolli. È il caso della citata Italcementi, che già dal 2018 si è dotata di una regolamentazione, nell'ambito del contratto aziendale. «Negli ultimi mesi - spiega Giuseppe Agate, direttore risorse umane - è ripreso il confronto sindacale teso a capitalizzare la "parte buona" di nuove modalità di lavoro agile». Nel futuro, secondo Agate, «sarà importante trovare un giusto mix tra lavoro remoto e presenza fisica». Scenario simile alla Tenaris di Dalmine. «È un'opzione che abbiamo colto dal 2016 - commenta Paolo Benzi, direttore risorse umane - . Con il sopraggiungere del Covid si è dimostrato strumento fondamentale per mantenere la continuità aziendale». In tempi ordinari l'utilizzo era stato - giornalmente - del 10-15% dei dipendenti (il bacino potenziale è di 500 unità), nell'ultimo periodo è salito al 50-60%. «In prospettiva - conclude - continueremo a mantenerlo e, essendo ormai collaudato, a perfezionarlo nella quantità e modalità di utilizzo, che potrebbero essere ampliate».

A Brescia la situazione è simile. Le realtà più terziarizzate e strutturate hanno colto al volo l'occasione del telelavoro, ma anche molte Pmi manifatturiere sono riuscite a gestire l'emergenza lasciando che molti lavorassero a casa. Lo confermano alcuni numeri. «Secondo i dati del nostro Hr dashboard - spiega Filippo Schittone, dg di Confindustria Brescia - a settembre dell'anno scorso solo il 5,3% aveva adottato qualche forma di lavoro distanza. Ora, secondo il monitoraggio di questi mesi, circa il 77% l'ha sperimentata. Si tratta, sul piano quantitativo, di un salto in avanti, ovviamente per ragioni dettate dal-

l'emergenza. Ma è importante che si sia iniziato a ragionare: l'idea di introdurre in maniera stabile forme strutturate di lavoro a distanza accelera l'esigenza di modernizzare le relazioni industriali e rimette in discussione i modelli organizzativi. È ovvio che una cornice quadro debba essere condivisa a livello nazionale, ma questi temi devono potere trovare spazio all'interno di accordi di secondo livello». Al momento, però, come spiega Francesco Bertoli, segretario della Cgil bresciana, sul tavolo «non c'è nulla. Fino a oggi - dice - la discussione è stata gestita dalle singole aziende senza confronto sindacale. Si è fatto un po' più di lavoro da casa, tutto qui». E anche per il futuro, Bertoli resta freddo. «Non ho la sensazione che ci sia grande interesse, o almeno non mi risulta che ci siano prese di contatto per impostare una discussione seria sulle regole da condividere».

Tra le realtà che stanno ragionando sul futuro c'è Ab di Orzinuovi (sistemi di cogenerazione), che da febbraio ha messo in telelavoro circa 300 persone, di cui 150 ingegneri, lasciando ai team leader carta bianca su gestione per obiettivi e organizzazione. L'esperimento ha funzionato, anche nella parte commerciale e di installazione (con molti cantieri oltreoceano «teleguidati» da una situation room nella Bassa bresciana). Ora qualcuno è voluto rientrare, mentre altri hanno scelto di restare «agili» per qualche giorno a settimana. «Il quadro giuridico attuale ci ha permesso di accordarci per proseguire ancora con il telelavoro in assenza di un regolamento speciale - spiega il presidente, Angelo Baronchelli -. Ma a fine luglio abbiamo lanciato un progetto, battezzato Impresa intelligente, che prevede un team di lavoro ad hoc. Lo scopo è provare a disegnare quale sarà il paradigma organizzativo dell'azienda fra un anno quando, si spera, saremo usciti dall'emergenza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ADORESTOCK

L'esperienza del lockdown. Anche nelle Pmi tra Brescia e Bergamo sono decollate molte forme emergenziali di lavoro agile ma i tentativi di strutturare le esperienze sono rari. Ancora centrale il lavoro in presenza

