

**Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento**

Piazza Dante 15, 38122 Trento

Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615

uff.stampa@provincia.tn.it

**COMUNICATO n. 1670 del 04/06/2022**

## **Lavoro agile e sviluppo locale: una liaison possibile?**

**FESTIVAL ECONOMIA TRENTO – La pandemia sta rimodellando il mondo del lavoro. L’ascesa del lavoro agile è una delle novità più eclatanti. Alla rapida crescita del numero dei suoi utilizzatori è corrisposta un’estensione dei suoi obiettivi, da mero strumento di conciliazione vita-lavoro a vero e proprio modello che promette di rendere il lavoro più produttivo, ridurre le emissioni inquinanti e rilanciare le aree periferiche. Quali azioni sono necessarie affinché queste promesse vengano realizzate? Rappresentanti del settore pubblico, del mondo aziendale e della società civile hanno dato vita ad un ricco confronto sul tema, moderato da Alessandra Proto, responsabile del centro Ocse di Trento.**

Le due facce del telelavoro. Da un lato gli effetti positivi: migliore produttività, conciliazione vita-lavoro, riduzione del traffico e del pendolarismo, maggior qualità della vita; dall’altro lato: rischi di isolamento, divario sociale, riduzione creatività e innovazione, aumento delle ore trascorse davanti al PC, dissolversi del confine tra vita privata e lavorativa. Gli obiettivi riconosciuti sono: ripopolare le aree periferiche e montane, decongestionare le città e migliorare ambiente e inquinamento. Occorrono però competenze informatiche e capacità manageriali per gestire al meglio il lavoro agile. Lo smart working è un modo per ripensare le nostre città e il rapporto tra le periferie e il centro. Questa la premessa introdotta dalla moderatrice del panel, Alessandra Proto, che ha dato il via al seminario.

Un progetto italiano di ultima generazione e innovativo – lo Smart Working Village – è stato presentato dal suo ideatore, Federico Balocchi, sindaco di Santa Fiora (Grosseto). “La sfida è stata dare nuova vita al nostro comune che era colpito da spopolamento e trasformarlo in un comune vocato allo smart working: La nostra idea – ha proseguito – è nata prima della pandemia con l’obiettivo di rendere attrattivo il lavoro da remoto e promuovere la delocalizzazione delle imprese al fine di non perderle all’estero, ma attrarle sul territorio. Abbiamo offerto di sostenere il 50% del canone di affitto e promosso i nostri servizi conciliativi, scolastici e sociali. Ad oggi 50 nuclei hanno aderito, di cui almeno 10 si sono stabilizzati a Santa Fiora. Lo Smart Village offre servizi all’infanzia, banda ultra larga, wifi di ultima generazione. Stiamo realizzando una struttura di co-working e messo a disposizione spazi per le sedi di imprese o di start up”.

“Dal lavoro agile allo sviluppo di un Distretto intelligente” è il tema centrale dell’intervento di Luca Comper, dirigente generale del personale della Provincia autonoma di Trento: “Il piano strategico nasce durante la pandemia e la finalità era di trainare il territorio e trasferire esperienze di innovazione. Abbiamo coinvolto 50 stakeholders privati e pubblici e provato ad immaginare come avremmo voluto il nostro territorio tra 20 anni. Lo smart working può essere un motore di traino sociale ed economico e creare impatto sul territorio (sostenimento di minori costi di trasporto per i lavoratori, rivitalizzazione dei borghi periferici, più tempo da dedicare alle proprie occupazioni familiari e personali). Sostanzialmente il Piano sarà un volano per innovare profondamente il nostro territorio: richiederà un cambio di rapporto tra il datore di lavoro e i dipendenti, che si baserà su un nuovo paradigma e cioè “la fiducia” e la realizzazione del risultato”. Infine, ha concluso Comper: “Il Piano introdurrà 70 standard per coordinare il cambio di competenze hard e soft (coordinare il proprio team da remoto è diverso che dal vivo). Entro fine giugno 2022 stipuleremo il contratto con i sindacati e puntiamo a coinvolgere tutte le organizzazioni, anche private, sul territorio e la prossima frontiera sarà creare gli indicatori di impatto.”

Ha preso la parola a seguire, Alexander Steiner, Direttore generale della Provincia autonoma di Bolzano che ha sottolineato un principio: “lo smart working si basa sulla fiducia, innanzitutto, tra i manager con i dipendenti, i politici e i sindacati. In 3 parole abbiamo riassunto il nuovo approccio della nostra Provincia: fiducia, semplificazione, tralasciare le cose che non servono. Abbiamo lavorato tanto durante la pandemia – ha aggiunto - sul trasferimento di competenze informatiche ai nostri dipendenti che hanno una età media alta vicina ai 50 anni. Inoltre abbiamo creato una piattaforma digitale per continuare a garantire i servizi alla cittadinanza, investito nella digitalizzazione ed elargito contributi per più di 100 milioni di euro alle imprese in difficoltà. La seconda sfida ora è capire come portare avanti il lavoro agile nel pubblico, a seguito dell'accordo stipulato con i sindacati nel dicembre 2020. Il 72% dei dipendenti sono femmine e con part time del 57% e forse, grazie allo smart working, si ridurrà quest'ultima percentuale aumentando i dipendenti impiegati con tempo pieno”.

La testimonianza di una grande azienda con 17.000 dipendenti, il Gruppo Generali, è stata data da Davide Pelucchi, responsabile delle relazioni industriali: “Abbiamo stipulato nel 2017 un primo accordo sul lavoro agile e poi grande accelerazione con la pandemia. In una settimana abbiamo remotizzato l'intera azienda per 2 anni. Abbiamo avviato una nuova regolamentazione dello smart working con il sindacato il cui cardine è la scelta di mantenere l'alternanza di lavoro in sede e lavoro da remoto, in cui cambierà il rapporto tra il capo e i propri collaboratori. Deve mutare il paradigma dal controllo visivo ad una logica di raggiungimento di obiettivi. Al centro fiducia e responsabilizzazione del singolo e, parallelamente, aumento del benessere dei singoli. Concludo – evidenziando che il 95% dei nostri dipendenti hanno aderito all'accordo, segno che la gente si è riconosciuta in questa nuova filosofia. Stiamo monitorando questa prima fase e il risultato principale è l'aumento della produttività”.

In conclusione Annarosa Pesole, Consigliera del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, ha dichiarato: “Il Ministero ha affrontato il lavoro agile che prima sfiorava il 15% fino ad arrivare con la pandemia al 50%, ed ha fornito le linee guida alle parti sociali coinvolgendo sindacati, Confindustria, associazioni di categoria. Il lavoro agile porta, da un lato, al miglioramento della produttività e della conciliazione tra vita e lavoro, dall'altro, un'organizzazione per obiettivi che può essere una spinta, ma al contempo rischia di generare ulteriore precarizzazione del lavoro se le aziende, ad esempio, dovessero terziarizzare specifiche attività. Altro tema è la fiducia – ha detto in finale – dobbiamo sottolineare che durante la pandemia l'acquisto di software di controllo dei dipendenti è aumentato del 70%. Come Ministero dobbiamo correggere eventuali distorsioni e lavoreremo anche sul garantire nuovi spazi di socialità, anche diversi da quello centrale della sede di lavoro; il diritto alla disconnessione (elemento su cui vigilare), dotare i piccoli centri di infrastrutture (in primis la rete della connettività)”.

(an)