

Smart working allargato:

fuori ufficio fino all'80%

Accordo alla Vodafone. Congedi parentali pagati al 100%

Nelle telecomunicazioni lo smart working sarà la regola anche in tempi normali. E il lavoro si svolgerà più a casa che in ufficio. Vodafone Italia ha siglato un accordo con il sindacato. Proporrà ai dipendenti dei call center di lavorare fuori sede per l'80% del tempo (in azienda 4/5 giorni al mese). Per gli impiegati il «pacchetto» prevede il 60% di lavoro da casa, corrispondente a 8/10 giorni in azienda. Come prevede la legge, la scelta è volontaria, chi vuole potrà continuare ad andare in ufficio. L'intesa sarà sottoposta al voto dei dipendenti. Di recente anche Fastweb ha firmato un accordo che lascerà la libertà di decidere quando lavorare da casa. Un'altra intesa è stata siglata in Tim: 50% di lavoro da casa per il customer care e due giorni su cinque per gli amministrativi.

In Vodafone Italia il dipendente che sceglie di lavorare soprattutto da casa potrà contare su formazione, mezzi di lavoro forniti dall'azienda, sconti sulle bollette, conferma dei buoni pasto. Alcune categorie (caregiver, dipendenti con figli piccoli) potranno negoziare la quota di lavoro fuori ufficio al di fuori del pacchetto predefinito. Inoltre vengono introdotte 16 settimane di congedo parentale pagato al 100% (la legge prevede il 30%). L'intesa dura un anno ed entrerà in vigore appena lo smart working non sarà più imposto dall'emergenza, quindi da gennaio.

Il lavoro agile diffuso comporterà una riorganizzazione delle sedi? «La sperimentazione ci consentirà di comprendere meglio i bisogni legati agli spazi per riorganizzarli — risponde Ilaria Dalla Riva, direttore risorse umane di Vodafone Italia —. L'obiettivo è valorizzare i momenti in ufficio come occasioni di socializzazione per assicurare coesione e coinvolgimento dei colleghi. In parallelo, abbiamo adeguato e potenziato le piattaforme digitali per rendere più ricche anche le interazioni da remoto».

Lo smart working rischia di aumentare il carico di lavoro delle donne? «Su questo bisogna vigilare. D'altra parte, però, il lavoro agile può favorire l'occupazione femminile», dice il segretario della Slc Cgil Riccardo Saccone. Ma la maggiore ambizione del sindacato è un'altra: «Visto che la produttività cresce, abilitare in futuro con lo smart working la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario».

Rita Querzè