

IL MODELLO SPERIMENTATO AD ALIANO DA RANDSTAD COME ESEMPIO A RIMINI

South working, la lezione di Matera

La nuova geografia del lavoro sperimentata nella Città dei Sassi. La conferma da Apple

DI LUCIA CORIATO

Il south working è una declinazione tutta italiana dello smart working, un fenomeno che dapprima abbiamo vissuto come fruitori o osservato, ma che oggi si è trasformato in reale opportunità per ridisegnare la geografia del lavoro e nuove opportunità di sviluppo per imprese e territori. Cosa significa per le comunità locali sviluppare un contesto per organizzare il lavoro da remoto? Grazie al south working, c'è la possibilità di riscoprire zone prima dimenticate dal lavoro. Se ne è parlato al Meeting di Rimini, nell'incontro di presentazione della ricerca a cura di Randstad e Fondazione per la sussidiarietà. Un esempio portato è quello di Aliano, in provincia di Matera: qui Randstad, la multinazionale olandese che si occupa di ricerca, selezione e formazione di risorse umane, ha aperto una sede partendo dall'esigenza specifica di dipendenti e collaboratori che chiedevano di riavvicinarsi ai luoghi di origine. Segno di nuove opportunità in aree dove l'impresa ha finora faticato maggiormente a creare nuovi spazi di lavoro e crescita. L'incontro 'South working

per lo sviluppo responsabile e sostenibile del paese' è stato moderato dal presidente della Fondazione per la sussidiarietà, Giorgio Vittadini, con gli interventi di Marco Ceresa, Group Chief Executive Officer Randstad Italia; Mario Mezzanzanica, professore di Computer Science and Engineering, Università Milano Bicocca; Elena Milietto, presidente associazione Southworking; Gilberto Pichetto Fratin, viceministro dello Sviluppo economico. Le esigenze principali? Quella di recuperare la dimensione relazionale del lavoro, anche attraverso l'individuazione di specifici spazi di coworking nelle aree più periferiche del paese, e l'esigenza di far fronte, come puntualizzato da Ceresa, agli effetti del calo demografico e della mancanza futura di nuove risorse umane per il mercato del lavoro.

IL CASO APPLE

Un gruppo di dipendenti di Apple ha lanciato una petizione contro il recente ordine che prevede che dal prossimo settembre il ritorno al lavoro in presenza per tre giorni alla settimana. Un piano, sostengono i dipendenti riuniti nel gruppo "Ap-

ple Togheter", che non tiene conto del fatto che questi due anni e mezzo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia hanno dimostrato che i lavoratori sono "più felici e produttivi" lontani dall'ufficio. "Per gli ultimi due anni e mezzo, i dipendenti di Apple hanno svolto un lavoro eccezionale, flessibile - si legge nella petizione - ma la leadership di Apple recentemente ha annunciato che richiede un generale rientro in ufficio a partire dal 5 settembre. Questo obbligo non considera le particolari richieste di ciascun incarico e neanche la diversità degli individui. Quelli che chiedono accordi più flessibili hanno molte ragioni e circostanze impellenti: disabilità, assistenza familiare, preoccupazioni per la salute e l'ambiente, considerazioni finanziari e anche semplicemente l'essere più felici e produttivi". Secondo il memo del Ceo Tim Cook a



Peso: 87%

partire dal prossimo 5 settembre, i lavoratori della Bay Area devono presentarsi in ufficio ogni martedì e giovedì ed un terzo giorno determinato dai singoli team. Ma in risposta al memo è arrivata la petizione pubblicata online da Apple Together che

si definisce un sindacato di solidarietà globale composto da lavoratori di tutta la società di Cupertino.



Peso:87%

Il presente documento è ad uso esclusivo del committente.

492-001-001