

## Leg sperimenta 40 ore agili così aumenta la produttività

ROMA

Il gruppo internazionale Italian Exhibition Group è stato tra i primi a sperimentare piattaforme in favore dei dipendenti. E ora lancia una sfida

**P**rima la nascita di una "banca ore degli straordinari", poi la valorizzazione del part time, soprattutto per le donne, e dopo ancora la piattaforma per le agevolazioni e i rimborsi. Scorrendo la lista delle iniziative lanciate nel corso degli anni da Italian Exhibition Group (leg), sorge il dubbio che quella per il welfare aziendale sia una vera e propria fissazione del gruppo fieristico internazionale. Evidentemente però quanto fatto finora non aveva ancora soddisfatto in pieno i vertici, o comunque c'erano ancora margini di manovra per aggiungere un ulteriore tassello: lo smart working.

Il gruppo sbarcato in Borsa la scorsa estate ha infatti deciso di festeggiare i 10 anni di politiche di welfare con un regalo che farà felice più di qualche dipendente: l'avvio della sperimentazione del cosiddetto "lavoro agile". Un'iniziativa figlia di una riflessione interna profonda ma anche, se non soprattutto, di una concertazione proficua con le parti sociali, come ci tiene a sottolineare Carlo Costa, Group cfo di Italian Exhibition Group: «Negli anni abbiamo costruito un rapporto solido con le organizzazioni sindacali fondato su capacità di ascolto, fiducia e rispetto, tant'è che questo progetto si snoda lungo i vari rinnovi dei contratti integrativi. Siamo sempre stati spinti dalla volontà di inserire elementi in grado di aumentare la produttività. E siamo convinti che si debba lavorare quando ce n'è bisogno, specialmente in attività come le nostre che sono discontinue per periodi e settori», sottolinea Costa citando le 53 fiere tra organizzate o ospitate e i 181 eventi congressuali totalizzati nel corso del 2018.

### IL FOCUS SUL RISULTATO

Dal 1° gennaio al 31 dicembre del prossimo anno il 7% della popolazione aziendale (poco più di 300 dipendenti, in maggioranza donne e con un'età media di circa 43 anni, sparsi tra i quartieri fieristici di Rimini e Vicenza, la sede di Milano e il Palacongressi di Rimini) sperimenterà la nuova impostazione di lavoro, usufruendo della possibilità di lavorare fuori ufficio un giorno a settimana, secondo un calendario a cadenza bi-settimanale stabilito di volta in volta in accordo con il proprio responsabile. «Abbiamo introdotto in passato la banca ore, per far sì che gli straordinari potessero essere fruiti come ferie e permessi, e altri elementi di flessibilità di orario - spiega Costa - In fondo, l'importante è centrare il risultato lavorando 40 ore alla settimana: se si lavora di più il lunedì si recupera il giorno dopo, non ha senso rimanere in ufficio se non ci sono attività da svolgere». Per far ciò servono però due ingredienti: «Il coraggio per iniziare e la fiducia reciproca per proseguire».

### IL MODELLO WIN-WIN

La scelta di scommettere sullo smart working è dunque lo step di un processo lungo, che a quanto pare si sta rivelando win-win: da un la-



Carlo Costa  
group cfo  
di leg

to, il gruppo dichiara di aver registrato un incremento della produttività in tempi recenti, e dall'altro, i dipendenti mostrano sempre più apprezzamento per la possibilità di conciliare vita professionale e personale. In un'azienda con il 66% di dipendenti donna questo aspetto può rivelarsi tra l'altro un valore aggiunto. E forse il nastro rosa al timone del progetto non è casuale. «Fino a 20 anni fa non c'era tutta l'attenzione al tempo libero e alla qualità della vita che viene manifestata oggi, soprattutto dalle nuove generazioni. Fortunatamente la flessibilità fa già parte della nostra organizzazione - rivendica Silvia Fabbri, direttore delle risorse umane di leg nonché "regista" del progetto - Questo è un altro tassello che favorisce la conciliazione tra vita privata e professionale, soprattutto per chi deve coprire lunghe distanze o ha impegni di assistenza familiare. Dal punto di vista aziendale, è invece un arricchimento del welfare che ci aiuta a rafforzare ulteriormente il rapporto di fiducia con i lavoratori».

### IL MONITOR QUALITATIVO

Un aspetto interessante del progetto di leg riguarda le tempistiche di sviluppo. Lo smart working ha fatto capolino sul tavolo dell'azienda nel 2017 ma solo all'inizio di quest'anno è stato preso definitivamente in mano il dossier. Il motivo, spiega Fabbri, non ha però nulla a che fare con la ritrosia che ha accompagnato la prima ondata di lavoro agile in Italia: «Abbiamo voluto prenderci il tempo necessario per creare delle basi solide e ampliare la percentuale in futuro, piuttosto che partire con percentuali stellari per poi fare un passo indietro e dare spazio ai detrattori». A determinare l'estensione del piano sarà la valutazione in corso d'opera della sperimentazione, che leg effettuerà anche grazie al supporto di un'eccellenza accademica: «Monitoreremo gli indicatori di produttività, ma insieme al dipartimento di sociologia dell'Università di Bologna misureremo pure l'impatto sulla vita dei lavoratori, fermo restando che siamo già ampiamente convinti che l'equilibrio casa-lavoro sarà sempre più determinante per stimolare la passione per il lavoro». - a.fr.

Italian Exhibition Group ha festeggiato 10 anni di welfare aziendale

DI PRODUZIONE RISERVATA