

Tra le proposte italiane anche quella delle fattorie Office, con workdesk panoramico e prodotti bio

# METTI UNA CALL DAL BORGO

## Locazioni charme e tech, smartworker nei piccoli centri

DI ROBERTO CARCANO

Lo smart working ideale? Una spiaggia caraibica, una comoda sdraio, il pc sulle gambe e l'inevitabile mojito sul tavolino di fianco. Forse, ma solo uno su mille ce la fa. Per gli altri 999, comunque, nel nuovo scenario creato dalla pandemia si moltiplicano le alternative interessanti. Sono sempre più numerosi, infatti, i borghi italiani che si propongono per ospitare lavoratori che possono collegarsi agli uffici da remoto.

Borgo Office, per esempio, è un progetto che si autodefinisce di «smart working + farm supporting» pensato per conciliare le esigenze di smart workers, aziende agricole e borghi italiani. Seleziona fattorie «smart working friendly» – ovvero attrezzate con wi-fi, stampante, workdesk panoramico - disponibili a ospitare gratuitamente chi vuole lavorare lontano dalle città. In cambio, gli ospiti possono acquistare prodotti dell'azienda per supportarla nella propria attività. Al momento, le strutture operative che fanno riferimento a Borgo Office sono 10, dal Trentino fino alla Sicilia e alla Sardegna. Il titolo di primo smart working village



Una delle fattorie del network Borgo Office



Il coworking dell'Ass. South Working a Castelbuono (Pa)

d'Italia spetta però a un paese della Toscana, Santa Fiora, un piccolo borgo storico in provincia di Grosseto, che negli ultimi anni si è spopolato di residenti. Ora, però, è arrivata la banda ultralarga, la velocità della connessione internet è di livello adeguato e il Comune ha promosso un bando che offre un contributo economico per sostenere le spese d'affitto e permanenza a chi voglia trasferirsi in loco per lavorare a distanza.

Un progetto particolarmente intrigante è poi quello che l'Associazione South Working - Lavorare dal Sud ha avviato a Castelbuono, nei pressi di Palermo, nato dall'iniziativa di

quattro volontari locali, «uno dei quali costretto a lasciare la sede di Unicredit di Milano per tornare al paese natale a lavorare da remoto», come spiega **Michele Spallino**, consulente di marketing e comunicazione, che fa da collante tra gli organizzatori e le istituzioni locali. Le quali hanno messo a disposizione vari servizi in convenzione: dalle necessità infrastrutturali, come il miglioramento della connessione o l'arredo degli spazi per i coworking, fino agli sconti sul costo degli alloggi e sui pranzi per chi soggiorna con questa finalità nelle strutture ricettive della cittadina per almeno una settimana.

L'utilizzo dei coworking è gratuito e aperto anche ai locali, ma per garantire professionalità nell'erogazione del servizio è previsto un tool di prenotazione delle postazioni, accessibile solo ai possessori della South Working card, del costo annuo di 5 euro, che dà accesso a tutte le convenzioni di cui sopra. «Il progetto è partito solo da qualche settimana», conclude Spallino, «ma ha già riscosso un significativo successo e gli spazi sono quotidianamente frequentati da giovani smart worker, alcuni provenienti da sedi estere di grandi aziende e multinazionali, felici di lavorare in ambienti rilassati e stimolanti».

Il fermento in questo settore, soprattutto nelle aree meridionali, trova infine conferma nell'accordo siglato lo scorso 12 marzo proprio tra South Working - Lavorare dal Sud e Open Fiber, operatore attivo nella realizzazione di infrastrutture di rete in fibra ottica, e finalizzato a diffondere la cultura digitale tra cittadini e amministratori, supportare iniziative volte a favorire il lavoro agile soprattutto nelle località meno urbanizzate e condividere una strategia di mappatura che diventi una sorta di bussola per tutti i lavoratori intenzionati (e agevolati) a operare in modalità agile. (riproduzione riservata)

## Con il welfare da remoto vince la flessibilità nell'erogazione dei benefit

La fisarmonica di restrizioni che ha scandito i ritmi di lavoro di aziende e dipendenti durante l'inverno è tornata a stringersi. In questa fase di attesa, nella speranza che la campagna vaccinale faccia al più presto il proprio corso, a languire è anche l'innovazione sull'uso dei benefit e degli altri strumenti di welfare aziendale. In genere funzionano e sono richiesti, ma la difficoltà sta nel proporre servizi in grado di adattarsi ai bisogni di ciascuno, superando situazioni frammentate. A fornire un quadro della situazione è **Matteo Primus**, sales director di Sodexo, attiva proprio nel settore dei servizi e dei benefit per le imprese: «Nella prima fase della pandemia l'attenzione delle aziende si concentrava sull'organizzazione per mettere i dipendenti in condizione di lavorare a distanza e da casa». L'interruzione della dinamica lavorativa tradizionale

ha modificato ogni prassi, con riflessi diretti sui benefit, tra cui quello per eccellenza, ovvero il buono pasto, il cui uso è cambiato. «Abbiamo visto una certa flessione nel suo utilizzo, pur riscontrando una certa resilienza nei benefit a integrazione dell'aspetto monetario della Ral. Anche nei momenti di maggiore difficoltà, la maggior parte dei nostri clienti ha continuato a erogare servizi tramite i benefit solitamente offerti». Per far fronte ai limiti posti dalle restrizioni e dalla frammentazione, a cambiare è stata la modalità di erogazione, con una maggiore spinta verso la digitalizzazione del servizio. «Nel nostro caso, riferito a servizi come i buoni pasto e i buoni acquisto, utilizzati perché garantiscono dei vantaggi fiscali normati per legge, si è passati dal distribuire e ricevere dei voucher cartacei alla fornitura di card apposite», una diffe-

renza incentivata dalla detassazione praticata fino a 8 euro sui buoni elettronici, e limitata a 4 euro dal 2020 su quelli cartacei. Con una differenza aggiuntiva tra i buoni pasto, che rispondono ai bisogni primari dei dipendenti, rispetto ai buoni acquisto, in grado di integrare ulteriormente l'aspetto monetario della retribuzione «in un network non esclusivamente alimentare».

Il lavoro da casa ha spinto alcune realtà a rimodulare i benefit pensati per i lavoratori, sostituendo prodotti offerti in precedenza con soluzioni alternative. «Alcune imprese si sono preoccupate, per esempio, di facilitare il lavoro da casa fornendo sedie, tavoli e pc per i dipendenti, mentre ora si stanno speri-

mentando soluzioni come il rimborso dei costi delle linee internet domestiche», descrive Primus. L'ultima novità di rilievo si è vista a

settembre, quando con il decreto agosto il tetto massimo delle cifre spendibili in buoni welfare è passata da 285,23 a 516,46 euro per anno per dipendente. Allora una ricerca di Harris Interactive aveva rilevato come i lavoratori, potendo scegliere tra differenti servizi di benefit integrativi, preferissero proprio i buoni acquisto, poiché permette-

vano massima flessibilità di utilizzo in un contesto che pone maggiori limiti alle attività permesse. Negli ultimi mesi, passate le festività, il rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici ha integrato per esempio il ricorso al welfare contrattuale per 200 euro di flexible benefit. Ma poi non si sono registrate novità sul fronte della domanda e dell'offerta. «Il cambiamento ha riguardato il modo di erogare, con vantaggi maggiori per le aziende che si sono adeguata alla digitalizzazione. L'offerta è già ricca così com'è, e i servizi non sono cambiati perché il welfare aziendale si basa soprattutto sui vantaggi offerti dalla defiscalizzazione». (riproduzione riservata)

Andrea Ciociola



Matteo Primus

