

IL NUMERO UNO DI CISCO CHUCK ROBBINS**«Così la tecnologia può rilanciare la crescita e spingere il lavoro»**di **Federico Cella**

Quello sul lavoro a distanza, chiamato non sempre a senso smart working — «lavoro intelligente» — anche a pandemia conclusa è un tema che ci porteremo dietro a lungo. A Venezia, dove il calo degli abitanti è un'emorragia costante — siamo intorno ai 50 mila residenti, un terzo rispetto a 70 anni fa —, è stato inaugurato il progetto Venywhere: uno sforzo collettivo tra pubblico e privato per rendere una città unica al mondo per bellezza, non solo attrattiva ma anche funzionale per il pubblico dei «lavoratori agili». Un progetto di rinnovamento sostenibile a cui partecipa anche Cisco, la multinazionale delle soluzioni per il networking. Che dall'inizio di marzo ha trasferito — da Italia, Grecia, Spagna e Francia — 16 dipendenti che sono diventati «cittadini temporanei» di Venezia. Un team che sfrutta strutture e accoglienza della città, nonché ovviamente gli strumenti tecnologici di casa come la piattaforma Webex. Un esperimento per capire in che direzione stanno andando i nuovi modelli di produzione: ne abbiamo parlato, nei rinnovati spazi delle Procuratie Vecchie di piazza San Marco, con Chuck Robbins, che della multinazionale è chair e ceo.

Quella a cui abbiamo assistito negli ultimi due anni è stata definita la più grande migrazione della storia dell'uomo, quella dall'ufficio a casa. Come ha cambiando il

mondo del lavoro?

«Già prima della pandemia nella nostra azienda avevamo il 15% dei dipendenti che lavorava a distanza, una scelta naturale: venire incontro ai colleghi che per un qualche motivo avevano problemi a recarsi in ufficio. Un paradigma che si è quindi imposto su scala globale, imponendo ai responsabili di ogni settore il dover ragionare in termini differenti, adattivi. Bisogna fare i conti con un contesto differente: se oltre il 70% dei lavoratori ritiene che la flessibilità sia un elemento determinante per la scelta di dove lavorare, chi aspira ad assumere i talenti migliori deve prenderlo in forte considerazione. Siamo agli inizi di un grande esperimento sociale, dobbiamo imparare ad adattarci: se un dipendente preferisce lavorare alle prime ore dell'alba, l'unica considerazione che bisogna fare è se questo pregiudica o meno la sua produttività. Si tratta di un'equazione in fondo semplice, dove fondamentale è far entrare un altro elemento: la felicità. Perché banalmente se un lavoratore è felice, lavora meglio».

Per rendere davvero «smart» il lavoro flessibile quali sono le sfide che aziende e lavoratori devono affrontare per prime?

«Siamo di fronte a nuove dinamiche da capire e fare proprie, e questo vale soprattutto per i «capi», che non devono avere preconcetti o irrigidimenti. Bisogna essere realisti, anche nel capire quando invece alcuni gruppi di lavoro necessitano di ritrovarsi fisicamente: dev'essere il lavoratore stesso a essere lascia-

to libero di decidere. I problemi si pongono quando il responsabile ha un'idea su questa flessibilità e i dipendenti ne hanno un'altra, opposta. Trovare un accordo «smart» è il primo passo da compiere».

Storicamente i cambiamenti nel modo di produrre si riflettono in nuove forme di vita quotidiana. In questo senso, dove stiamo andando?

«In alcuni parti del mondo potremmo forse vivere più felici, penso a posti dove la vita costa meno e puoi per esempio permetterti una casa più grande e più bella. Questo ha anche un altro aspetto molto interessante: andare a lavorare in zone rimaste indietro significa portare valore, nuova formazione, creare infrastrutture. Una delle cose positive che ci ha lasciato la pandemia è proprio la possibilità di immaginare di far partecipare alla crescita economica aree e popolazioni che ora stanno inseguendo».

Questo processo va a contrapporsi alla cosiddetta «gentrificazione» che da anni avviene nei grandi centri urbani, con conseguenze economiche spesso sanguinose.

«Torniamo al concetto di creare una società più bilanciata. Il successo professionale che ora è concentrato in alcune città ha quindi la possibilità di espandersi in altri contesti, urbani e non solo. Questo pone anche la grande opportunità di rendere flessibili i salari, cioè di legarli al luogo dove vivi, a seconda del costo della vita. Si tratta di cambiamenti epocali, che bisogna capire senza pensare di avere la ricetta: c'è da imparare da quello

che sta accadendo».

Come sta andando la sperimentazione con i vostri 16 dipendenti residenti a Venezia?

«Ho appena incontrato il nostro gruppo, e posso confermare che sono tutti molto felici. Un tratto comune malgrado prospettive differenti: alcuni mi hanno detto che rimarrebbero volentieri qui a vivere, altri invece mi hanno detto di no. Ognuno sta facendo le proprie considerazioni, in base al carattere, alla vita privata, alle prospettive di carriera. Ma alla radice c'è un felice rapporto con il lavoro: ecco cosa significa flessibilità, è un vero e proprio benefit che prima non c'era. Ed è un ottimo biglietto da visita per i nostri partner e clienti. Vedono la nostra attenzione al bilanciamento tra produttività e benessere, e pensano: potremmo farlo anche noi. E ci chiedono come».

Abbiamo parlato di talenti, ora affrontiamo le competenze, tema chiave per l'Italia soprattutto in termini di reskilling: aggiornarsi.

«Il nostro team locale da questo punto di vista è uno dei più innovativi. Siamo andati dentro le carceri in Italia, nella Comunità Sant'Egidio, abbiamo dato una professionalità e dunque una seconda chance alle persone. Questo processo, sia in casi estremi sia in modo più diffuso nella società, necessità di una relazione stretta tra pubblico e privato, per crescere assieme. Portare nuove competenze nelle scuole e nelle università, così come direttamente nelle aziende, è diventato un punto chiave per il futuro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Al vertice

L'amministratore delegato di Cisco, Chuck Robbins. Già prima della pandemia il 15% dei dipendenti lavorava a distanza. La multinazionale Usa ha registrato nel 2021 49,8 miliardi di dollari di ricavi, di cui il 26% nell'area Emea (Europa, Africa, Medio Oriente)



Con il progetto Venywhere a Venezia la bellezza attira l'innovazione. Un esperimento per capire dove stanno andando i nuovi modelli di produzione



Portare nuove competenze nelle scuole e nelle università, così come direttamente nelle aziende, è diventato un punto chiave per il futuro

