

Smart working, ai manager piace sempre di più "Dà maggiore flessibilità all'organizzazione"

UN SONDAGGIO DI MANAGERITALIA FRA 1.200 SUOI ASSOCIATI MOSTRA CHE CIRCA IL 20% DELLE IMPRESE HA GIÀ ADOTTATO FORME DI LAVORO A DISTANZA ATTRAVERSO I CELLULARI E I COMPUTER PORTATILI: "BILANCIA L'IMPIEGO CON LA VITA PRIVATA"

Patrizia Capua

Roma

Non è la riserva indiana per le mamme o per i fuori sede. Ormai lo smart working, il lavoro da casa è aperto a tutti, trasversale ai generi, alle età, alle qualifiche. Non del tutto sdoganato in ogni fabbrica o ufficio, ma a guardare i risultati dell'indagine di ottobre su 1.210 dirigenti, realizzata dall'osservatorio di Manageritalia, Cfmt e JobValue, comincia a prendere piede e a dare risultati positivi. Se per alcune aziende è in via di sperimentazione, altre sono già molto avanti su questa strada.

Nel mondo di Enderred Italia, società francese specialista in ticket restaurant, verrà lanciato a gennaio 2018. «S'incastona nel grande tema dei tempi di vita e di lavoro - spiega Michele Riccardi, direttore delle Risorse umane -. In accordo con i sindacati, lo proponiamo per due giorni al mese in forma volontaria e libera».

Un cambio di cultura, associato ai tanti altri piccoli benefici che i 350 dipendenti possono mettere insieme. «Siamo un'azienda snella e molto commerciale e la maggior parte degli addetti ha già la dotazione tecnologica che permette di lavorare in remoto». Enderred è per il 56 per cento fatto di donne e di queste il 47 per cento è manager. «Non solo femminilità e genitorialità saranno i requisiti da cui partire, né abbiamo l'esigenza di razionalizzare gli spazi. Siamo in fase di disegno del perimetro, perché ci sono ruoli che per loro natura non potranno essere inclusi. In ogni caso il cardine di questa strategia è il benessere del lavoratore».

Alla Csi Piemonte, una grande azienda informatica in house della Regione Piemonte e del Comune di Torino, con 1081 persone, a dicembre 2016 è stata avviata una fase sperimentale di un giorno alla settimana per 180 unità, in ruoli per lo più manageriali. «Abbiamo ancorato il test di questa nuova modalità organizzativa che scadrà a dicembre - spiega Giovanni Rubino, Hr director - alla verifica della performance. Come azienda informatica, ci sembrava naturale approfittare di pc portatili, smartphone, skype, video conferenze per rispondere a quella che è stata anche la modifica del quadro normativo, con la legge madre n. 214 e poi la direttiva del consiglio dei ministri del maggio 2017». Csi Piemonte partecipa tra i pochi enti pubblici o para pubblici a un osservatorio del Politecnico di Milano che tende a monitorare come la performance aziendale possa essere influenzata dal benessere lavorativo derivato dallo smart working.



1



2



3



4

Michele Riccardi (1), (Enderred Italia); **Rosa Santamaria** (2), (Ema American Express); **Giovanni Rubino** (3), (Csi Piemonte) e **Claudia Lucarelli** (4), (Dell Italia)



Nel grafico e nelle tabelle i principali risultati dell'indagine di Manageritalia sullo smart working fra i dirigenti associati

COSA RAPPRESENTA MEGLIO LO SMART WORKING

Indagine su 1.210 dirigenti, ottobre 2017; risposte in %

■ Organizzazione flessibile	54%
■ Bilanciamento vita privata-lavoro	52%
■ Autoresponsabilizzazione	49%
■ Autonomia	17%
■ Strumenti informatici evoluti	30%
■ Lavoro da casa	19%
■ Postazioni di lavoro non assegnate	5%
■ Flessibilità oraria	25%
■ Benessere del lavoratore	25%
■ Continua accessibilità alle informazioni	14%
■ Spazi aziendali di condivisione	8%

S. DI MEO

Fonte: Sondaggio Manageritalia

LA SUA AZIENDA HA INTRODOTTO LO SMART WORKING?

Indagine su 1.210 dirigenti, ottobre 2017; risposte in %

■ È una modalità di lavoro diffusa e strutturata	19%
■ È in fase di sperimentazione	19%
■ È riservata solo ad alcuni individui per esigenze personali	14%
■ È un'idea in costruzione ma non ancora sperimentata	16%
■ Non sono state intraprese iniziative	31%
■ Non so	1%

S. DI MEO

Fonte: Sondaggio Manageritalia

In un questionario, la gran parte degli intervistati ha rilevato dopo sei mesi incrementi di produttività. «Due gruppi di lavoro - dice Rubino - tireranno le somme entro novembre per decidere se proseguire e come. Il target di riferimento va allargato? E il numero di giornate? È una specie di cantiere in corso. Le donne da noi sono il 50 per cento, ma non è una questione di genere. Lo smart working ci sta rendendo più competitivi per trattenere i talenti, dato che sulle retribuzioni con i privati non c'è lotta».

Il lavoro in remoto come poten-

te strumento per bilanciare lavoro e vita privata.

«È prima di tutto un modo per coniugare flessibilità organizzativa - afferma Enrico Pedretti, direttore marketing di Manageritalia - con le necessità del business e delle persone. Insomma, è la via per trovare la quadra e aumentare produttività, competitività e benessere di lavoratori e aziende».

Dove tutti, già dal 2015, hanno la possibilità di lavorare uno o due giorni alla settimana da casa è in American Express, società newyorchese di servizi finanziari e di viaggi, che nel-

MOTIVI PER INTRODURRE LO SMART WORKING

Indagine su 1.210 dirigenti, ottobre 2017; risposte in %

■ Sviluppare una cultura manageriale incentrata sulla responsabilità piuttosto che sul controllo	70%
■ Migliorare la soddisfazione del personale	58%
■ Garantire miglior equilibrio tra vita privata e carriera professionale	54%
■ Ottimizzare/ridurre i costi (infrastrutture, immobili, trasporti)	45%
■ Incrementare la produttività	30%
■ Generare employer branding e attrarre potenziali talenti	19%
■ Diffondere una cultura digitale	12%
■ Salvaguardare l'ambiente	5%

S. DI MEO

Fonte: Sondaggio Manageritalia

le sedi italiane di Milano e Roma ha 1150 dipendenti, di cui il 70 per cento è donna con una larga presenza di mamme. La piena applicazione dello smart working è avvenuta dopo il trasloco degli uffici romani in una sede molto più grande e innovativa. «Tutti qui sono dotati di laptop - spiega Rosa Santamaria Maurizio, ingegnere e hr - e il nostro impianto tecnologico permette di accedere da remoto a tutti i singoli ruoli, non solo da casa ma da qualunque altro luogo, di telefonare dal pc, di entrare nel sistema. Con video call, chat, telepresence, un sistema di videoconferenze avanzato, l'advance collaboration ci permette di essere molto più connessi sia a livello locale che internazionale». American Express ha rinnovato gli spazi, le persone ruotano alle postazioni, le prenotano in base alle esigenze, tutto in open space, ci sono cucine attrezzate in tutti i piani, tante aree per collaboratori e molte sale riunioni. Il clou del progetto è stato superare l'orario di lavoro eliminando le timbratrici. «Il tema per noi - continua Santamaria - è rispettare le condizioni e portare al management l'obiettivo definito. Una grande rivoluzione. È complicato ma ci sta portando tanti benefici: il tema della fiducia stringe i rapporti e ha impatto sull'engagement: così ogni anno miglioriamo».

Dare alle persone la possibilità di una organizzazione migliore. «Come tutte le multinazionali americane, e da produttori di tecnologie, siamo stati precursori del lavoro da remoto - chiarisce Claudia Lucarelli, customer support director per l'Italia di Dell, con 650 lavoratori -. Abbiamo un accordo di telelavoro dal 2011. Molto banalmente, il vantaggio principale è di non avere un orario di lavoro rigido. È un discorso tutto basato sulla fiducia. La vogliamo allargare ma non forzare, non vogliamo creare situazioni di alienazione e di non collaborazione».

Smart working è l'insieme di molte cose, chiarisce Andrea Cavallotti, regional Hr Italia: «Tutti hanno bisogno di flessibilità, ma non la stiamo spingendo perché non ci arrivano vantaggi immediati. Le aziende in remoto al 100 per cento non esisteranno mai».

© RIPRODUZIONE RISERVATA