SMART WORKING

Il lavoro agile nelle aziende La flessibilità che funziona

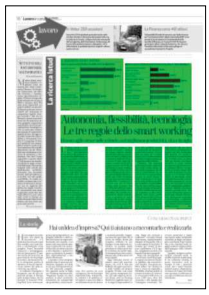
Autonomia, flessibilità, tecnologia Le tre regole dello smart working

Il lavoro agile cresce nelle aziende, così migliorano produttività, vita e famiglia

L'ultimo accordo è quello dell'Eni dei giorni scorsi, dove 7 mila dipendenti per un giorno alla settimana lavoreranno fuori dall'azienda, anche da casa propria. E mentre il disegno di legge è a un passo dall'approvazione definitiva al Senato, in Italia il numero di grandi imprese che hanno adottato politiche di smart working cresce, passando negli ultimi due anni dall'8% al 30%. Sono circa 250 mila i lavoratori dipendenti interessati. E' un modo di lavorare totalmente diverso dalla tradizione tayloristica, che non va confuso con la mutazione del lavoro a distanza o del telelavoro. Smart Working in smart world? E' questa la domanda a cui risponderà la presentazione che avverrà domani a Milano di una ricerca sul tema, che ha l'obiettivo di analizzare l'opinione dei manager rispetto allo smart working. Interrogati dai ricercatori dell'Istud, una delle prime business school italiane, i circa trecento tra quadri e dirigenti con elevata seniority coinvolti, alla domanda «Sai che cosa si intende per smart working?» hanno risposto sì: il 91% dice di sapere di cosa si tratti, segno che il termine è entrato ormai nel linguaggio corrente. Per il 75% dei rispondenti lo smart working è una modalità di lavoro che migliora il bilanciamento lavoro e vita privata; inoltre offre la possibilità (per il 66%) di lavorare da casa e di avere orari di lavoro flessibili 60%). I termini più ricorrenti con cui lo smart working viene associato sono tre: flessibilità (90% dei rispondenti), autonomia (66%) e tecnologia (65%). Più del 36% dei rispondenti ha aderito o sta aderendo a progetti di smart working nella propria azienda, un segnale di una evidente diffusione del fenomeno, sia per effetto delle sempre più numerose iniziative di sensibilizzazione attivate dalle pubbliche amministrazioni locali e da enti ed associazioni delle imprese sul territorio, sia anche per i cambiamenti in atto a livello normativo (il disegno di legge è appena stato approvato dalla Camera).

Candidati. Alla domanda «Chi è il capo ideale e chi il candidato smart worker ideale», gli intervistati rispondono che due sono le caratteristiche che dovrebbe avere un capo per implementare in modo efficace lo smart working per le sue risorse: da un lato, la chiarezza nel fissare obiettivi e responsabilità, item che viene scelto da una percentuale altissima di rispondenti (il 93%): dall'altro lato, la capacità di generare un alto coinvolgimento delle risorse gestite (82%). Al capo si chiede di essere in grado di responsabilizzare i propri collaboratori, facendo leva su un sistema di valutazione della prestazione lavorativa legato al raggiungimento effettivo degli obiettivi sulla base dei risultati attesi e parallelamente di favorire una forte motivazione delle persone. Per quanto riguarda invece le caratteristiche che dovrebbe avere un dipendente per lavorare con efficacia attraverso lo smart working emergono la capacità di lavorare in autonomia (86,7%) e di saper gestire il proprio tempo (82,2) ma anche la passione e la motivazione per il proprio lavoro (76,8%). In altre parole, servino attitudini di autonomia e capacità di time management, ma non basta. «E' necessario in questa fase di cambiamento profondo - conclude Marella Caramazza, direttore generale Istud - fare cultura e formazione rispetto al lavoro agile, andando oltre la visione strettamente tecnologica o giuslavoristica e elaborando nuovi modelli di leadership basati su fiducia, obiettivi comuni e collaborazione». [W. P.]

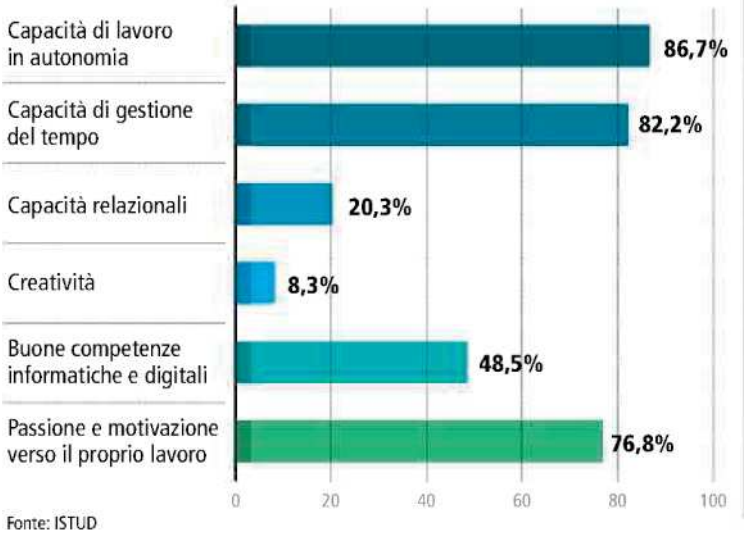
BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

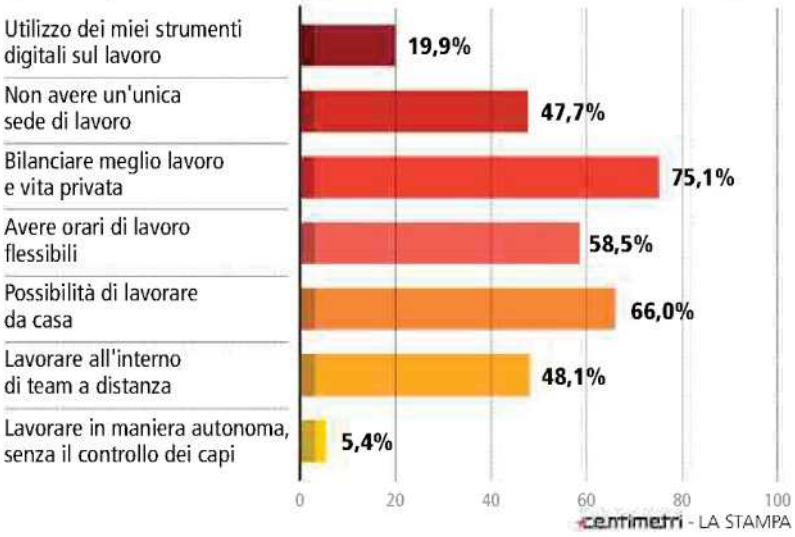
L'aspirante smart worker

Quali tra queste caratteristiche dovrebbe avere un dipendente



Fonte: ISTUD

Quali tra queste definizioni rappresentano la tua idea di "Smart Working"?



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.