

Smart Working

11.12.2020

Aspetti di gestione - Ne ragioniamo insieme

Matteo Marmioli – Labour Consulting Srltp

www.labourconsulting.com



A.N.C.L.
UNIONE PROVINCIALE DI MANTOVA



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI MANTOVA

Lo Smart Working è ormai uno strumento diffuso e lo sarà sempre più anche dopo l'emergenza Covid.

Il 90% delle grandi imprese (250 addetti e oltre) e il 73,1% delle imprese di dimensione media (50-249 addetti) hanno introdotto o esteso lo smart working durante l'emergenza Covid-19.

È quanto emerge dal rapporto Istat del 15.6.2020 sulla situazione e le prospettive del Paese. Ma il dato più importante è che il 37,2% delle imprese di minori dimensioni (10-49 addetti) hanno fatto ricorso al lavoro agile.

Anche una micro impresa su 5 (18,3%) ha sperimentato questo strumento (dimensione 3-9 addetti).

Secondo il Sole24Ore (9.12.2020), 6 milioni di lavoratori continueranno a svolgere prestazioni in SW e nelle delle grandi aziende il 30% dei dipendenti sarà coinvolto da questa modalità di lavoro.

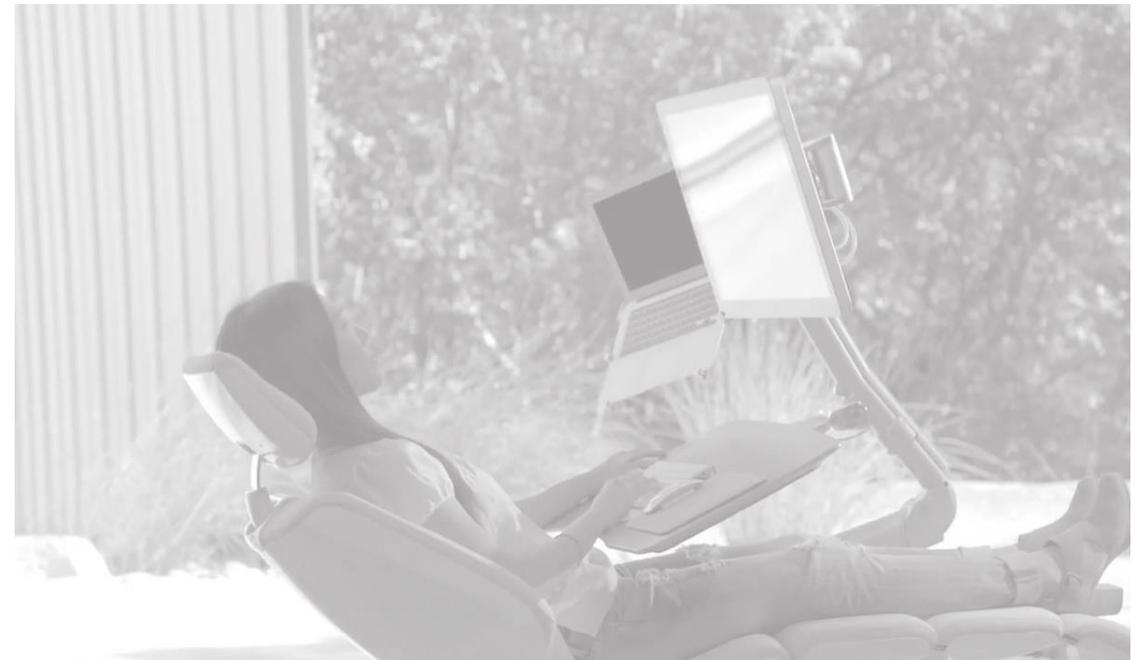
Ma le aziende quali aspetti hanno voluto evidenziare e cosa hanno rilevato?



In ottobre'20 da un meeting delle direzioni Hr di importanti aziende sono emerse alcune parole «chiave» relative a questo strumento di lavoro

La domanda. Cosa deve esserci alla base dello smart working perché funzioni?

1. cultura;
2. coraggio e voglia di cambiare;
3. autonomia e senso di responsabilità;
4. fiducia;
5. maturità;
6. impegno reciproco.



... alcune parole «chiave» di questo strumento di lavoro

Quali sono **gli aspetti critici sui quali lavorare** affinché lo smart working funzioni?

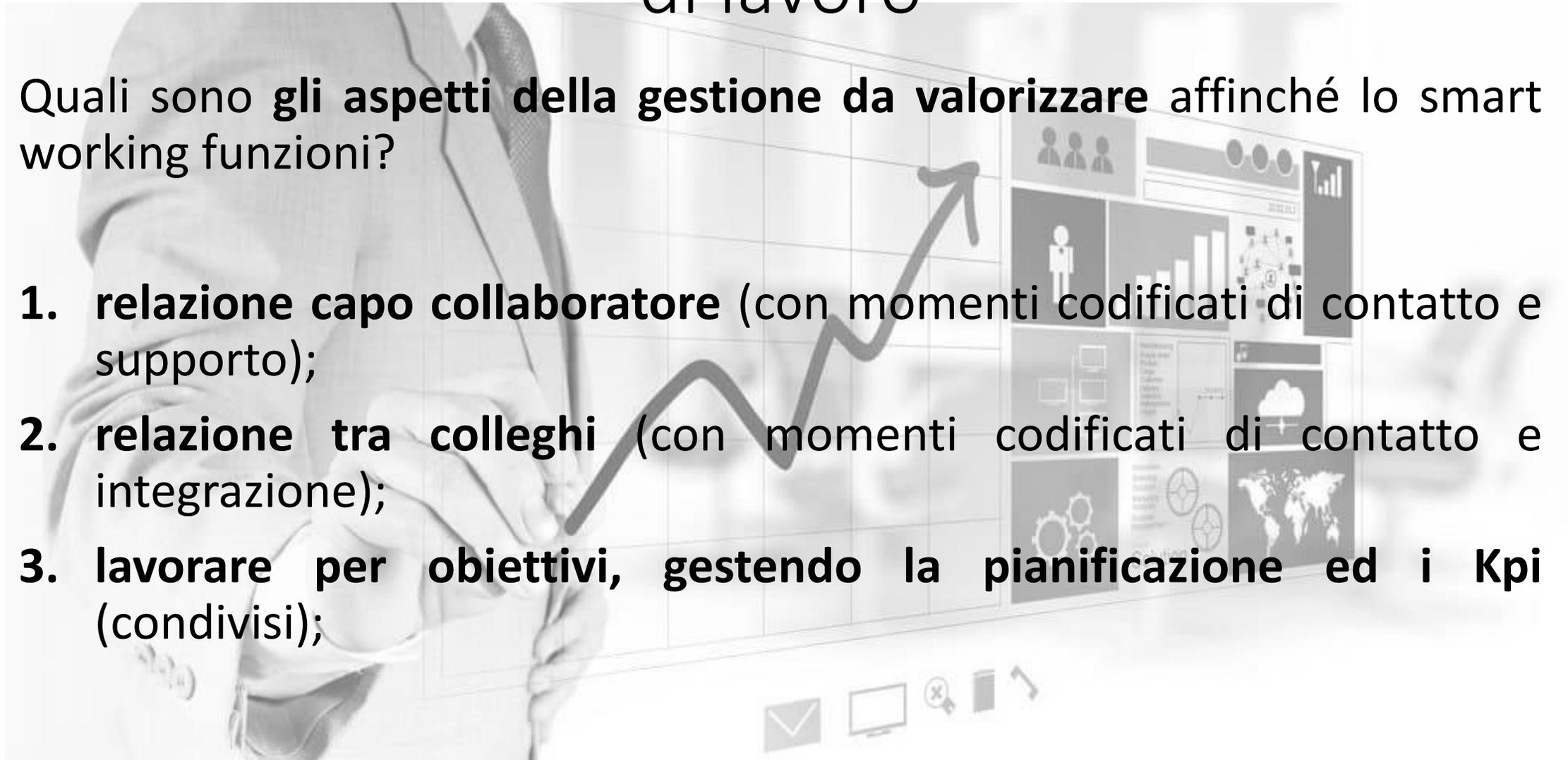
1. tenere conto del **contesto locale e di quello aziendale**;
2. fare **formazione** ai capi (relazione e tools) ed ai collaboratori (gestione del tempo e tools);
3. impostare e testare **strumenti di gestione efficaci** (skype, teams, zoom..);
4. **valorizzare l'equilibrio** tra il lavoro in SW e in azienda (preparando anche il rientro);
5. creare le condizioni per l'**integrazione** tra le diverse aree aziendali (lo SW non deve essere d'ostacolo alle relazioni interfunzionali);
6. creare le condizioni per il **coordinamento** delle risorse interne ed esterne (fornitori, consulenti);
7. creare le condizioni per mantenere un **servizio di qualità verso il cliente** (es. customer service da casa);



... alcune parole «chiave» di questo strumento di lavoro

Quali sono **gli aspetti della gestione da valorizzare** affinché lo smart working funzioni?

- 1. relazione capo collaboratore** (con momenti codificati di contatto e supporto);
- 2. relazione tra colleghi** (con momenti codificati di contatto e integrazione);
- 3. lavorare per obiettivi, gestendo la pianificazione ed i Kpi** (condivisi);



... alcune parole «chiave» di questo strumento di lavoro

Quali sono **gli aspetti dello SW che ci aspettiamo creino valore aggiunto al lavoro e che rimarranno con noi anche in futuro?** Cosa ereditiamo da questo periodo?

1. **maggiore capacità** di gestione delle emergenze e delle assenze delle figure chiave;
2. capacità di **lavorare per obiettivi e utilizzare la delega / l'empowerment** ("mettere nelle mani il potere di, la possibilità di");
3. maggiore **senso di responsabilità**;
4. maggiore orientamento ad un sistema di **valutazione delle performances basato sui risultati e non sulla presenza**;
5. **retention potenziata e maggiore attrazione** dei talenti per le aziende che usano lo Sw normalmente;
6. **organizzazione aziendale più flessibile** e in grado di **assecondare le esigenze dei lavoratori/trici**;
7. **minori costi di struttura e migliore gestione degli spazi**;

Sono solo spunti di riflessione ...



Grazie

