



Lavorare smart

Direzione HR e Smart Working,
verso la risorsa umana 4.0

be® curious

Agli italiani il lavoro
piace smart

be® in focus

Smart Working: diritti e doveri
di lavoratori e aziende



Smart Working: un cambiamento profondo che va accompagnato

Si fa presto a dire *Smart Working*. Sembra una di quelle paroline magiche che, al solo pronunciarla, è in grado di trasformare in oro tutto il piombo che appesantisce e zavorra il lavoro tradizionale nell'attuale fase congiunturale. Ma la pietra filosofale, ahimè, non è stata ancora inventata.

Passare da modalità di lavoro tradizionale al lavoro *Smart* non è un'attività banale né scontata. Affinché vi siano effetti consistenti sulla produttività sul benessere dei lavoratori non si tratta solo di mettere in rete i dipendenti, consentendo loro di guadagnarsi il pane in pigiama per una volta a settimana o al mese connettendosi in remoto da casa; oppure di ristrutturare gli uffici in open space, con abbondante uso di colori primari, come pare sia obbligatorio per qualsiasi *start-up* innovativa che voglia emulare Google.

Ciò che richiede questo passaggio è in realtà un profondo cambio di paradigma, di ritmo e di cultura. Basti pensare alla più evidente delle conseguenze sull'amministrazione aziendale dell'adozione di modalità lavorative smart: l'unità di misura del lavoro non è più l'ora passata alla scrivania davanti a uno schermo, ma il lavoro viene misurato in base agli obiettivi che vengono fissati e raggiunti. A prescindere dal tempo. Introiettare l'idea che si debba lavorare per obiettivi implica un profondo cambiamento culturale, nell'azienda, ma anche nel lavoratore. E non è detto che tutti siano ben disposti a tale cambiamento o, più semplicemente, che sappiano come attuarlo.

L'ambiente di lavoro, in primo luogo, dev'essere *Smart*. Deve favorire, come succede in **be®** di Cassina de Pecchi, la collaborazione tra lavoratori, la flessibilità, il benessere aziendale e personale, il senso di squadra. Tutti fattori che passano attraverso la condivisione di spazi e luoghi.

Lavorare *Smart*, inoltre, comporta una maggiore padronanza di competenze digitali (ne parliamo nell'articolo all'interno), un maggior grado di collaborazione a ogni livello aziendale e una più spiccata propensione al lavoro in gruppo e alla condivisione di conoscenze e informazioni per un obiettivo comune.

Di pari passo devono quindi evolvere anche le modalità di gestione delle risorse umane verso nuovi modelli di selezione e formazione del personale, modificando il rapporto tra individuo e azienda, proponendo autonomia nelle modalità di lavoro a fronte del raggiungimento dei risultati e, sul fronte aziendale, garantendo servizi e *benefit* in grado di migliorare anche di molto la qualità della vita lavorativa.

Per dare una mano alle imprese lungo questa strada di cambiamento, ne parliamo a ottobre presso la **be® meet** di Cassina de Pecchi, in collaborazione con la casa editrice *Este*, specializzata in pubblicazioni tecniche su cultura d'impresa e tematiche manageriali, in un seminario dal titolo "*Lo Smart working e i vantaggi del lavoro collaborativo*". Il programma dell'evento e tutte le informazioni utili si trovano in quarta di copertina. Vi aspettiamo.

Direzione HR e Smart Working, verso la risorsa umana 4.0

La diffusione delle nuove tecnologie digitali ha attivato un importante processo di trasformazione della *Direzione HR* e delle competenze necessarie per la gestione delle Risorse Umane all'interno di un'azienda. L'evoluzione di questa funzione si muove di pari passo con l'introduzione sempre più massiccia di tecnologia sul posto di lavoro e, soprattutto, di nuove modalità di condivisione degli spazi e delle funzioni aziendali. **In una parola, si muove assieme alla diffusione dello smart working.**

Come trovare il profilo giusto per l'azienda? Su quali *skills* puntare? Come trattenere i lavoratori chiave? Come gestire al meglio i dipendenti? Come accrescere le professionalità dei lavoratori e in che modo incrementare la produttività?

Una mano arriva dall'*Osservatorio HR Innovation Practice*, della *School of Management Politecnico* di Milano, che offre un ritratto del settore in chiaroscuro. Nel 2018 è atteso un aumento del 60% degli investimenti in *Information and Communications Technology* nel settore *HR* ma solo un'impresa su tre ha però le idee chiare su come innovare la gestione del personale.

Fondamentale è l'implementazione di una strategia digitale per il personale: ossia di una strategia che ponga al centro le persone, le loro competenze e professionalità collegate alla rivoluzione tecnologica e a quella che sta riguardando lo spazio lavorativo. Sono tutti aspetti che, con l'adozione della gestione del lavoro in ottica *smart*, si tengono necessariamente assieme.

Le *Direzioni HR* si trovano di fronte alla sfida di **saper cogliere le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per migliorare i propri processi di gestione e di sviluppo del personale**. Da questo punto di vista, secondo l'Osservatorio, buone notizie arrivano dall'uso di *Social Network* e strumenti *Mobile*, presenti in circa un'impresa su due, mentre più ridotto appare ancora l'uso di tecnologie più evolute, come strumenti di *Analytics*, presenti in meno di un'azienda su tre, e *Artificial Intelligence*, utilizzati appena dal 10% delle imprese.

La realtà è che in molti casi le strategie di digitalizzazione occupano già uno spazio centrale nei nuovi piani industriali anche se ancora troppo poco accompagnati da un piano capace di indirizzare la trasformazione di competenze, abilità, modelli organizzativi e stili di leadership, rendendo la strategia digitale meno efficace. Lo sviluppo e l'occupazione di spazi uffici che rispondono alle nuove esigenze, sono la punta emergente ed evidente di un iceberg molto più grande.

La principale sfida, per un *Direttore HR* sta però nello sviluppo di una nuova cultura oltre che delle competenze digitali. Al momento sembra che tra le principali applicazioni per rispondere alla *Digital Transformation* vi siano quelle nell'ambito della formazione e quelle relative ai processi di ricerca e selezione del personale. Ma i corsi di formazione possono non essere sufficienti a favorire il cambiamento culturale: fondamentale è infatti soprattutto l'ambiente lavorativo.

La diffusione della cultura digitale, il passaggio di competenze e la creazione di *leadership* all'interno di un gruppo di lavoro avvengono infatti anche, se non soprattutto, condividendo spazi e strumenti e collaborando su progetti e obiettivi comuni, lavorando in un ambiente progettato per favorire la relazione e il lavoro in gruppo senza tuttavia trascurare spazi per la concentrazione o il lavoro individuale.

L'introduzione di una piattaforma digitale per la gestione dei servizi di *welfare* aziendale, l'allargamento del numero di servizi fruibili all'esterno dell'azienda, accordi territoriali o aziendali per convertire il premio di produzione in benefici flessibili e l'ampiamiento del paniere di servizi fruibili all'interno dell'azienda sono tutti punti importanti per la gestione delle risorse umane 4.0. Ciò, inoltre, acquista valenza anche in ottica di capacità di attrarre talenti dall'esterno. Ciò che andrebbe sviluppato, siamo solo agli inizi, sono poi progetti di *Age Management*, ossia le azioni per integrare efficacemente le culture e le competenze di diverse generazioni di lavoratori.



be° curious

Agli italiani il lavoro piace smart

Lo *Smart Working* piace ai lavoratori italiani, anche se da parte di alcuni (forse troppi) persistono remore culturali contro una totale adesione a questo nuovo ed efficiente modello di gestione del lavoro.

Stando all'ultima edizione del *Randstad Workmonitor*, un'indagine trimestrale sul mondo del lavoro realizzata da *Randstad*, uno dei primi operatori mondiali nei servizi per le risorse umane, **le iniziative di lavoro smart raccolgono grandi apprezzamenti da parte di chi le ha provate. Allo stesso tempo, però, emerge la naturale resistenza al cambiamento, tenendo molte persone legate alla modalità di lavoro tradizionale.**

Non a caso uno dei tasti su cui i responsabili delle risorse umane battono con più frequenza ed energia in tema di cambiamento dei paradigmi di gestione del personale con la diffusione dello *smart working* (si veda articolo di apertura) è quello culturale.

Secondo *Randstad*, comunque, **oltre 8 dipendenti su 10 apprezzano lo *Smart Working* in quanto ritengono che migliori la creatività, la produttività e la soddisfazione sul posto di lavoro, mantenendo un buon equilibrio fra lavoro e vita privata.** Quasi un italiano su due ha già sperimentato forme di lavoro agile e il 43% dichiara di trovarsi in una fase di transizione verso le nuove pratiche.

Per saperne di più: www.randstad.it/candidato/career-lab



be° in focus

Smart Working: diritti e doveri di lavoratori e aziende

In Italia lo *Smart Working* è legge dalla primavera del 2017. La norma disciplina questa forma di prestazione lavorativa che slega la produttività del dipendente sia dal luogo in cui l'attività viene svolta che dagli orari tipici del lavoro 9-18.

La legge (n.81/2017) stabilisce il principio di volontarietà e la necessità di un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, che espliciti l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, la durata dell'accordo, il rispetto dei tempi di riposo, il diritto alla disconnessione e le modalità di recesso. Il lavoro resta di tipo subordinato e pertanto garantisce lo stesso tipo di trattamento economico e la stessa tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali dei contratti standard.

Quello che cambia è l'organizzazione del tempo di lavoro: non ci sono precisi vincoli di luogo e di orari, tranne quello della durata massima dell'orario in funzione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Benché lo *Smart Working* si presti a una valorizzazione del rapporto di fiducia con il dipendente, richiede imprescindibilmente il ricorso a strumenti tecnologici di controllo.

Le aziende che hanno sottoscritto accordi individuali di *smart working* possono procedere all'invio della documentazione attraverso la piattaforma sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per accedere alla piattaforma i datori di lavoro devono utilizzare il sistema pubblico di identità digitale (SPID), a eccezione di quelli già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero.

Nell'invio dell'accordo individuale devono essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e la sua durata. E' possibile modificare i dati già inseriti a sistema, o procedere all'annullamento dell'invio, ed effettuare la comunicazione in forma massiva, nel caso in cui l'accordo riguardi più lavoratori simultaneamente.

Per saperne di più: www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working



the change with us

be® Cassina de' Pecchi

Proponiamo spazi pensati per incrementare la produttività, la collaborazione, la socializzazione e la condivisione. Valori alla base della nostra filosofia be®. Promuoviamo le migliori condizioni per il benessere e la salute dei nostri clienti.



UFFICI IN LOCAZIONE
MM2 CASSINA DE' PECCHI



PER INFORMAZIONI:



be® a workplace

CBRE

whatyouwannabe.com

T +39 02 997 460 00



meetings

Ciclo di seminari gratuiti dedicati alle tendenze in atto nel mondo del lavoro come lo smart working e le soluzioni per accompagnare il cambiamento.



Prossimi eventi:

8 Novembre 2018

Lo Smart working e i vantaggi del lavoro collaborativo.

Nuove modalità di gestione di tempi e spazi di lavoro per la crescita del business.

- Cos'è lo Smart working e che impatto ha sulle aziende: i risultati della ricerca.
- La tecnologia e lo Smart working.
- Quale impatto nella gestione delle risorse umane.
- Come cambia lo spazio fisico.
- Quale impatto sulla produttività e sulla motivazione del personale.

In collaborazione con

ESTE
Cultura d'impresa



Per maggiori **informazioni** e per conoscere le date dei prossimi appuntamenti dei **be® meetings** contattaci al **334 198 0456** o scrivici a: info@whatyouwannabe.com o visita la nostra pagina www.whatyouwannabe.com

Parcheggio e servizio navetta gratuito da/per MM2