Lavoro e tecnologie, Barilla pioniera dello smart working

smart-working-8b21f132

Maggiore flessibilità sul luogo di lavoro, approccio orientato ai risultati, delega nella gestione del proprio piano di attività: sembrano davvero lontani i tempi dell'Italia del "timbro del cartellino". Nel mondo del lavoro il presente e il futuro si chiama "**smart working**". Una piccola rivoluzione che sta trasformando e migliorando il mercato del lavoro, all'ordine del giorno dell'agenda politica visto che il Consiglio dei Ministri del 28 gennaio scorso ha approvato su questo tema un disegno di legge, ora al vaglio delle due Camere. Ma il **Gruppo Barilla** è stato un vero e proprio precursore su questo tema: nel 2013 infatti l'azienda emiliana - che impiega nel mondo circa 8mila persone, con un fatturato superiore a 3 miliardi di euro e 29 siti produttivi - ha avviato un progetto di smart working in tutte le proprie sedi, nazionali e internazionali. Su **1600 dipendenti coinvolti dal progetto**, circa 1.200 (oltre il 74%) hanno usufruito dell'opportunità. E la sfida di Barilla è quella di offrire lo smart working al 100% della popolazione impiegatizia.

Ma di cosa si tratta? "Smart working per Barilla significa tre cose", afferma **Alessandra Stasi, responsabile Organization & People Development**: "In primo luogo, lavorare dovunque, comunque e in qualunque momento. E in secondo luogo vuol dire utilizzare gli spazi in un modo diverso: abbiamo lavorato molto nelle varie sedi per riorganizzare gli uffici intorno alle attività di collaborazione, di comunicazione, di concentrazione individuale, che oggi possono essere fatte anche da remoto. Il terzo aspetto sono le tecnologie digitali".

SONO LE DONNE DI ETA' MEDIA AD UTILIZZARLO DI PIU', MENO DIFFUSO TRA I GIOVANI

Il progetto di smart working in Barilla è aperto a tutta la popolazione impiegatizia. Tuttavia esiste una maggiore **propensione al suo utilizzo da parte delle donne tra i 30 e i 55 anni** e da chi effettua un tragitto casa-ufficio mediamente lungo (maggiore ai 25 chilometri), con un conseguente risparmio di tempo, costi e connesso beneficio per l'ambiente. La propensione all'utilizzo cresce all'aumentare dell'età: proprio la fascia più giovane è quella che la utilizza di meno.

CON SMART WORKING MAGGIORE EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Lo smart working fa si che le persone abbiano una maggiore autonomia e una maggiore responsabilità su quando, dove e come lavorare, e su come conciliare esigenze personali e necessità di business. Da un punto di vista contrattuale, i dipendenti possono lavorare in sedi diverse dall'ufficio per 4 giorni al mese, accordandosi con il proprio manager. E i risultati, finora, sono stati molto positivi. In particolare il beneficio più grande riguarda **l'equilibrio vita privata-lavoro** che ha portato a un aumento della soddisfazione dei dipendenti. L'ingresso di Barilla nello smart working non è stato guidato dall'aumento della produttività. Tuttavia un'inchiesta globale effettuata con l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano su un campione di 600 persone coinvolte nello smart working in Barilla ha mostrato che per i manager non c'è stato un peggioramento nei livelli di produttività ed efficacia/efficienza delle prestazioni.

IL RUOLO DELLA TECNOLOGIA NELLO SMART WORKING

I principali ingredienti del progetto sono stati rivisitazione degli spazi aziendali e adozione di tecnologie digitali a sostegno di nuove modalità per la comunicazione e la collaborazione come **l'instant messaging, Lync, Whatsapp, videoconferenze**. Grazie a nuove tecnologie, il lavoro da remoto diventa dunque realtà: è possibile infatti scollegare l'ambiente e il fattore temporale dal lavoro in sè, che viene quindi fatto in maniera più indipendente, rendendo di più e portando l'azienda ad un risparmio notevole in termini di infrastrutture e strumenti di lavoro. Per favorire l'utilizzo delle tecnologie digitali, Barilla ha organizzato degli **open day di formazione** aperti a tutti in cui è possibile incontrare i colleghi dell'IT e sciogliere dubbi e perplessità. L'azienda inoltre ha potuto inoltre verificare **l'entusiasmo verso le nuove modalità di lavoro**, constatando che il cambiamento ha portato anche un positivo ritorno in termini di qualità del lavoro e anche di creatività.

"Abbiamo ottenuto - prosegue Alessandra Stasi - un **migliore bilanciamento delle sfere privata, sociale e professionale delle persone**. Il secondo vantaggio è stato l'aumento della produttività grazie a una maggiore concentrazione, specie per certe tipologie di lavoro. L'altro aspetto positivo è una forte spinta alla diversity: c'è molta personalizzazione, siamo andati incontro a bisogni diversi. Ultimo ma non ultimo è il supporto all'innovazione, nel senso che alcune attività come leggere dei paper e informarsi hanno trovato un ambiente più favorevole".

COME CAMBIA IL RUOLO DEI MANAGER

Oltre a questo, si è lavorato per definire nuove pratiche e per permettere ai manager di gestire al meglio la flessibilità e la virtualità introdotte dai nuovi strumenti. "I manager stanno cambiando, diventando più smart, **capaci di coordinare le persone nel nuovo ambiente virtuale**", conclude Stasi. "Sono diventati degli attivatori, in grado di **fare empowerment**. Mi ha colpito che questa

modalità così flessibile, aperta, virtuale, ha portato un grande rigore e molta disciplina, un forte senso di responsabilità nell’utilizzare gli strumenti che l’azienda mette a disposizione, mai compromettendo i risultati di business".