

«Più autonomia e niente gabbie ma la leadership deve cambiare»

*La direttrice dell'associazione delle aziende di Tlc:
«I responsabili devono saper elaborare strategie di gruppo
Da questi processi più vantaggi all'azienda e ai lavoratori»*

Laura Di Raimondo *

Accogliamo positivamente il fatto che il Governo, con il provvedimento approvato la settimana scorsa sul "lavoro agile", si occupi di Smart Working. Si tratta di un passaggio normativo atteso da tempo dal settore delle Telecomunicazioni, le cui aziende sono state fra le prime in Italia ad avviare sperimentazioni sul campo, che già coinvolgono migliaia di lavoratori con riscontri molto positivi. Pertanto nel nostro settore lo Smart Working è già una realtà concreta. Per questo è importante che la nuova normativa sia in grado di favorire l'utilizzo di queste nuove modalità di lavoro senza ingabbiarle con regole che stravolgano i valori di flessibilità su cui si basa il loro successo nelle aziende dove già sono una realtà. Lo Smart Working si può definire come una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare in ambito lavorativo, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. E chi, più della filiera delle telecomunicazioni, che ha una vocazione naturale all'innovazione, può cogliere meglio la sfida? Nel settore abbiamo già molti esempi di aziende che applicano lo Smart Working. Ericsson, Fastweb, Telecom, Vodafone sono fra i casi di successo che coinvolgono di migliaia di lavoratori, con riscontri molto positivi. Per un certo numero di giorni nella settimana o nel mese, il personale interessato da questa nuova modalità di lavoro svolge la sua prestazione da un luogo diverso dalla sede di lavoro. Per lo Smart Working è fondamentale la flessibilità nella scelta delle giornate e nell'individuazione del

luogo ove prestare l'attività lavorativa, che non coincide necessariamente con la propria abitazione. Così è possibile lavorare in modo più pratico e flessibile grazie all'utilizzo della dotazione aziendale che viene fornita (Pc, smartphone, tablet), gestendo i documenti e partecipando alle riunioni dovunque ci si trovi. Per un corretto utilizzo dello Smart Working e per la sua reale efficacia è importante la responsabilizzazione del lavoratore nel gestire la giornata lavorativa, nel raggiungimento degli obiettivi e nel relazionarsi con capo e colleghi. L'attivazione di questi processi richiede da parte dell'azienda un grande investimento in formazione, anche delle strutture di management, perché cambia il modello di relazione gerarchico dell'organizzazione. Lo Smart Working necessita di un nuovo tipo di leadership. I responsabili devono essere interconnessi e sempre online, devono avere capacità di definizione e valutazione delle proprie risorse su obiettivi condivisi, devono saper elaborare strategie di gruppo, saper incontrare le esigenze dei propri collaboratori e stabilire canali definiti di comunicazione interna. Riorganizzarsi in senso smart porta vantaggi sia all'azienda incrementando livelli di produttività e qualità complessiva, che al dipendente attraverso il miglioramento del work-life balance, ma anche al territorio in cui ha sede l'impresa aumentando i livelli di sostenibilità ambientale. Per queste sue caratteristiche è uno stile di lavoro più in linea con le aspettative delle nuove generazioni dei nativi digitali. Dal suo sviluppo ne deriveranno maggiori opportunità per i giovani. Al contempo lo Smart Working, considerato l'allungamento della vita lavorativa può essere un'im-

portante leva per la gestione di progetti di active ageing. Nel portare avanti i progetti di Smart Working, le aziende di Tlc hanno dovuto finora affrontare una serie di difficoltà rappresentate dalla normativa vigente, incapace di accogliere questo innovativo modo di lavorare. Dalla nuova legge, quindi, ci aspettiamo un sostegno normativo intelligente, ovvero capace di supportare lo sviluppo dell'innovazione valorizzando quanto è già stato fatto e chiarendo una serie di temi, primo fra tutti quello legato alla sicurezza dei lavoratori. Poiché la scelta, da parte del lavoratore, del luogo in cui effettuare la prestazione costituisce il fulcro dello Smart Working, non si potrà non tener conto dell'impossibilità del datore di esercitare controlli sulla sicurezza.

Serve, quindi, un indirizzo che faccia leva sulla formazione come veicolo per sollevare le aziende da alcune responsabilità collegate all'ambiente di lavoro.

Su questo tema vanno trovate soluzioni evitando di commettere l'errore compiuto con il telelavoro in cui, pensando di replicare a casa i livelli richiesti in azienda, se ne è, di fatto, limitata l'attuazione. Lo sviluppo digitale dell'economia e della società italiana deve essere accompagnato da regole semplici: il cambiamento deve essere compreso e, se possibile, governato con buon senso da tutti gli attori che hanno la responsabilità di definire le regole del gioco. Dobbiamo superare schemi di pensiero strutturati sul vecchio e predisporci a cogliere le opportunità che il nuovo offre. Opportunità che devono essere accessibili a tutto il panorama industriale italiano e a un numero sempre più ampio di lavoratori. ■

**Direttore generale Asstel*