

Argomento: Società e Imprese

Fastweb, bene lo smart working

PAGINA A CURA DI CLAUDIO PLAZZOTTA

Per Matteo Melchiorri, chief human capital officer, il lockdown è stato un banco di prova. Con gli strumenti adeguati l'operatività resta immutata. Allo scoccare di quasi tre mesi di lavoro agile, vale la pena fare il punto sulla efficacia di questa forma di organizzazione anche con una grande azienda come Fastweb, 2.630 dipendenti da subito in smart working ai primi segnali di pandemia a fine febbraio. Come spiega Matteo Melchiorri, chief human capital officer di Fastweb, «l'emergenza attuale ci ha fatto fare un salto di paradigma irreversibile, che ha già trasformato strutturalmente il modo di lavorare. Peraltro per noi cambia poco. Già prima di questa crisi abbiamo sottoscritto un accordo di secondo livello che prevede l'estensione dello smart working fino a 8 giorni al mese. Infine, abbiamo sperimentato che anche dopo molte settimane in cui tutte le nostre persone non sono in ufficio, la nostra operatività è sostanzialmente immutata. È stato un banco di prova importante». Lavorando da remoto alcune funzioni dell'azienda possono temere di perdere il controllo diretto sui loro collaboratori. D'altro canto, tuttavia, questi mesi ci mostrano pure come sia aumentata parecchio la produttività di tutti: «È vero, ma aumenta a condizione che il lavoro agile non sia visto solo come una forma emergenziale, ma inserito stabilmente nell'organizzazione per un miglior bilanciamento tra vita e lavoro. Questo amplifica molto la capacità di organizzare la propria settimana», aggiunge Melchiorri, «riduce lo stress da spostamento, consente di



per Matteo Melchiorri, chief human capital officer, il lockdown è stato un banco di prova. Con gli strumenti adeguati l'operatività resta immutata. Allo scoccare di quasi tre mesi di lavoro agile, vale la pena fare il punto sulla efficacia di questa forma di organizzazione anche con una grande azienda come Fastweb, 2.630 dipendenti da subito in smart working ai primi segnali di pandemia a fine febbraio. Come spiega Matteo Melchiorri, chief human capital officer di Fastweb, «l'emergenza attuale ci ha fatto fare un salto di paradigma irreversibile, che ha già trasformato strutturalmente il modo di lavorare. Peraltro per noi cambia poco. Già prima di questa crisi abbiamo sottoscritto un accordo di secondo livello che prevede l'estensione dello smart working fino a 8 giorni al mese. Infine, abbiamo sperimentato che anche dopo molte settimane in cui tutte le nostre persone non sono in ufficio, la nostra operatività è sostanzialmente immutata. È stato un banco di prova importante». Lavorando da remoto alcune funzioni dell'azienda possono temere di perdere il controllo diretto sui loro collaboratori. D'altro canto, tuttavia, questi mesi ci mostrano pure come sia aumentata parecchio la produttività di tutti: «È vero, ma aumenta a condizione che il lavoro agile non sia visto solo come una forma emergenziale, ma inserito stabilmente nell'organizzazione per un miglior bilanciamento tra vita e lavoro. Questo amplifica molto la capacità di organizzare la propria settimana», aggiunge Melchiorri, «riduce lo stress da spostamento, consente di

conciliare meglio le esigenze personali con quelle lavorative, regala tempo alle persone. L' esperienza in questi anni ci ha dimostrato che se aumenta il livello di felicità e soddisfazione personale dei dipendenti aumenta l' efficacia del lavoro che svolgono. Più in generale lo smart working costituisce un modello di organizzazione del lavoro che si fonda su fiducia e autonomia, che normalmente sono ben ripagate da maggior engagement, senso di responsabilità e performance». Vero è che, prese alla sprovvista dalla emergenza, molte aziende si sono limitate a mandare a casa i dipendenti, con un semplice home working e senza particolari accorgimenti. Per Fastweb come è andata? «Lo smart working è una realtà in azienda da cinque anni e tutti i nostri dipendenti potevano svolgere quattro giorni di lavoro al mese con questa modalità. Certo, questa in cui ci troviamo è una situazione eccezionale. Prima lo smart working era una possibilità offerta al dipendente e si alternava alla presenza in ufficio. Ora è l' unica modalità per tutti i dipendenti. Alcuni strumenti già esistenti, ad esempio l' intranet aziendale e alcune funzioni, la comunicazione interna, sono diventati molto più critici per mantenere la coesione dell' organizzazione». E gli strumenti di lavoro ai dipendenti, dal pc allo smartphone fino alla connessione, da chi sono forniti? «Sono tutti forniti da Fastweb. Pc portatile, telefono aziendale così come i software necessari al lavoro e alla comunicazione. È fondamentale», prosegue Melchiorri, «che gli strumenti siano adeguati, anche se, come ho detto, essi rappresentano solo un primo abilitatore ad uno smart working efficace. Tutte le nostre piattaforme cloud sono poi protette da sistemi di sicurezza e l' accesso avviene attraverso VPN. Il tema della sicurezza in Fastweb è molto sentito. Abbiamo tra i nostri clienti non solo famiglie, ma anche banche, assicurazioni, ministeri. Garantire la sicurezza di tutte le comunicazioni è sempre stata la nostra priorità massima». In Fastweb adesso in una giornata tipo vengono rilevate circa 17.200 connessioni skype one-to-one e 1.400 conference call. Quindi i vari gruppi, per sopperire alla mancanza di quella parte di comunicazione fisica che avveniva in modo naturale nelle sedi, organizzano quotidianamente sia riunioni di allineamento per far circolare le informazioni, sia riunioni tra i vari gruppi per evitare buchi informativi. Socialità, senso di appartenenza e supporto vengono coltivate pure con lezioni di yoga o di training spostate in streaming; e poi con servizi di consulenza medica per i dipendenti totalmente online, così come anche con l' aiuto per la compilazione del 730 in rete e incontri online aperti a dipendenti ed esterni per diffondere la cultura e l' innovazione, con personalità come Massimo Recalcati o Philippe Daverio. © Riproduzione riservata.