



IL CONTESTO

Lo Smart Working non è certo una novità per le aziende italiane. Tuttavia, l'emergenza COVID-19 e la repentinità con cui le organizzazioni si vedono costrette a far operare "da casa" i propri collaboratori sta generando l'esigenza di **fronteggiare velocemente** le tante implicazioni che tale strumento impone dal punto di vista **gestionale, informatico e normativo**.

La riorganizzazione del lavoro da casa richiede alle persone e alle organizzazioni di **ripensare il rapporto con il lavoro** come spazio di responsabilità, di autonomia, di fiducia, di networking.

In base alla nostra esperienza in progetti di lancio, monitoraggio e «messa a norma» dello Smart Working riconosciamo la sua capacità d'innovazione e non escludiamo che l'esperienza in corso si possa trasformare, anche in un'ottica di lungo periodo, in pratiche organizzative e gestionali a maggior valore aggiunto.

Ma come comportarsi oggi di fronte all'emergenza?

Come attivare velocemente pratiche di Smart Working efficaci e **di qualità** che consentano alle organizzazioni ed al Management di gestire correttamente collaboratori da remoto?

Come mantenere performance elevate che consentano la continuità della produttività?

Come attivare i **finanziamenti pubblici e fondi interprofessionali** a sostegno dell'attivazione dello smart working?

SMART WORKING: COME GESTIRLO PARTENDO DAI BISOGNI EMERGENTI

Seppur introdotto forzosamente a causa dall'attuale situazione di emergenza, lo Smart Working rimane un modello organizzativo-manageriale **in grado di sostenere le sfide del contesto attuale**, fondato su una maggiore flessibilità e autonomia dei collaboratori nella scelta dei luoghi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione rispetto ai risultati e alle priorità.

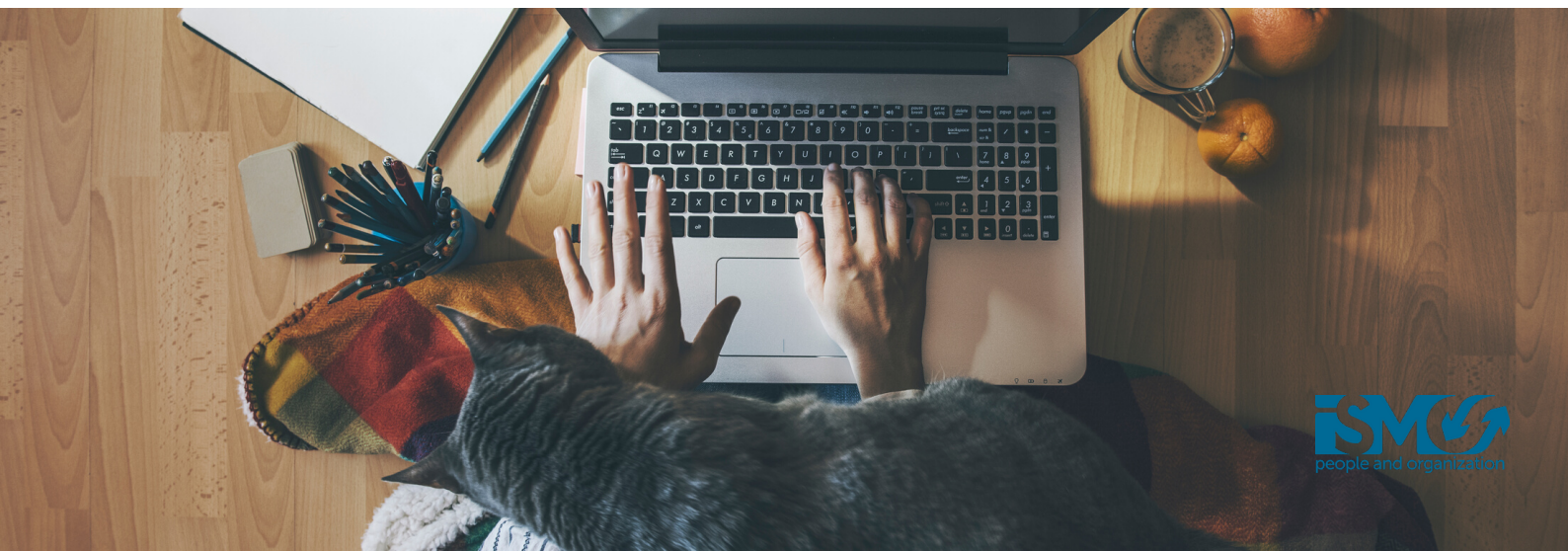
In tal senso, per consentire alle aziende di beneficiare dei **tanti pregi dello strumento** anche in questo momento di urgenza è opportuno ricordare che esso poggia su specifiche leve organizzativo-gestionali (Spazi, Tecnologie e Comportamenti) che non devono essere sottovalutate.

I LUOGHI

È esperienza di questi giorni che lo Smart Working impone, in prima battuta, una rivisitazione del concetto di "luogo di lavoro" e del proprio rapporto con esso (Briks). Sebbene in un'ottica teorica di Smart Working, luogo di lavoro è qualsiasi contesto che lo permetta, la Casa diventa in questo momento il luogo privilegiato. Il lavoratore è tuttavia costretto a ricercare, in molti casi non essendone pronto, nuovi equilibri tra lavoro e vita privata (doveri familiari, figli, compagni, hobbies). È dunque strettamente necessario considerare questi elementi quando si pensa allo Smart Working anche ai tempi del COVID19, in quanto essi impattano in modo rilevante su molte dimensioni della performance dello Smart Worker.

SALUTE E SICUREZZA

Tra queste spiccano gli aspetti di **salute e sicurezza** del lavoratore e di **protezione e privacy** dei dati aziendali; è infatti essenziale affinché il lavoro da casa non generi rischi connessi alla violazione delle regole in materia. Le aziende, ora più che mai, hanno quindi l'arduo compito di facilitare i propri Manager e Collaboratori nel rileggere il proprio rapporto con lo spazio domestico affinché l'attività lavorativa possa essere svolta secondo standard di contenuto, tempo e qualità attesi.



LA TECNOLOGIA

Operare al di fuori dei consueti uffici aziendali impone inoltre un nuovo rapporto con **le tecnologie** (Bits). Le aziende stanno fronteggiando l'urgenza di mettere a disposizione dei propri Manager e Collaboratori strumenti di lavoro idonei a lavorare da remoto con ciò comprendendo sul campo quanto sia imprescindibile un investimento significativo sulla strumentazione adeguata di base per lavorare "agilmente" da casa ed il supporto IT necessario.

Dotarsi di tecnologie all'avanguardia non è tuttavia di per sé sufficiente a garantire performance elevate.

È infatti necessario che i collaboratori siano dotati di un **mindset agile** e di **competenze** ad hoc in grado di valorizzare le potenzialità degli strumenti informatici e di abbattere, dunque, le barriere della distanza fisica.

I COMPORTAMENTI

Trovarsi a dover lavorare da un momento all'altro senza i propri colleghi, in un posto lavorativo differente e attraverso modalità relazionali e comunicative diverse da quelle presenti nella propria routine, può essere paragonato al ricevere improvvisamente "una doccia fredda". Chi sta lavorando in questo momento da casa, potrebbe vivere "**l'ansia da prestazione**" sentendosi in obbligo di dimostrare l'effettivo svolgimento delle proprie attività lavorative, finendo per fare più ore di una giornata d'ufficio e non avendo conciliato vita privata con vita lavorativa.

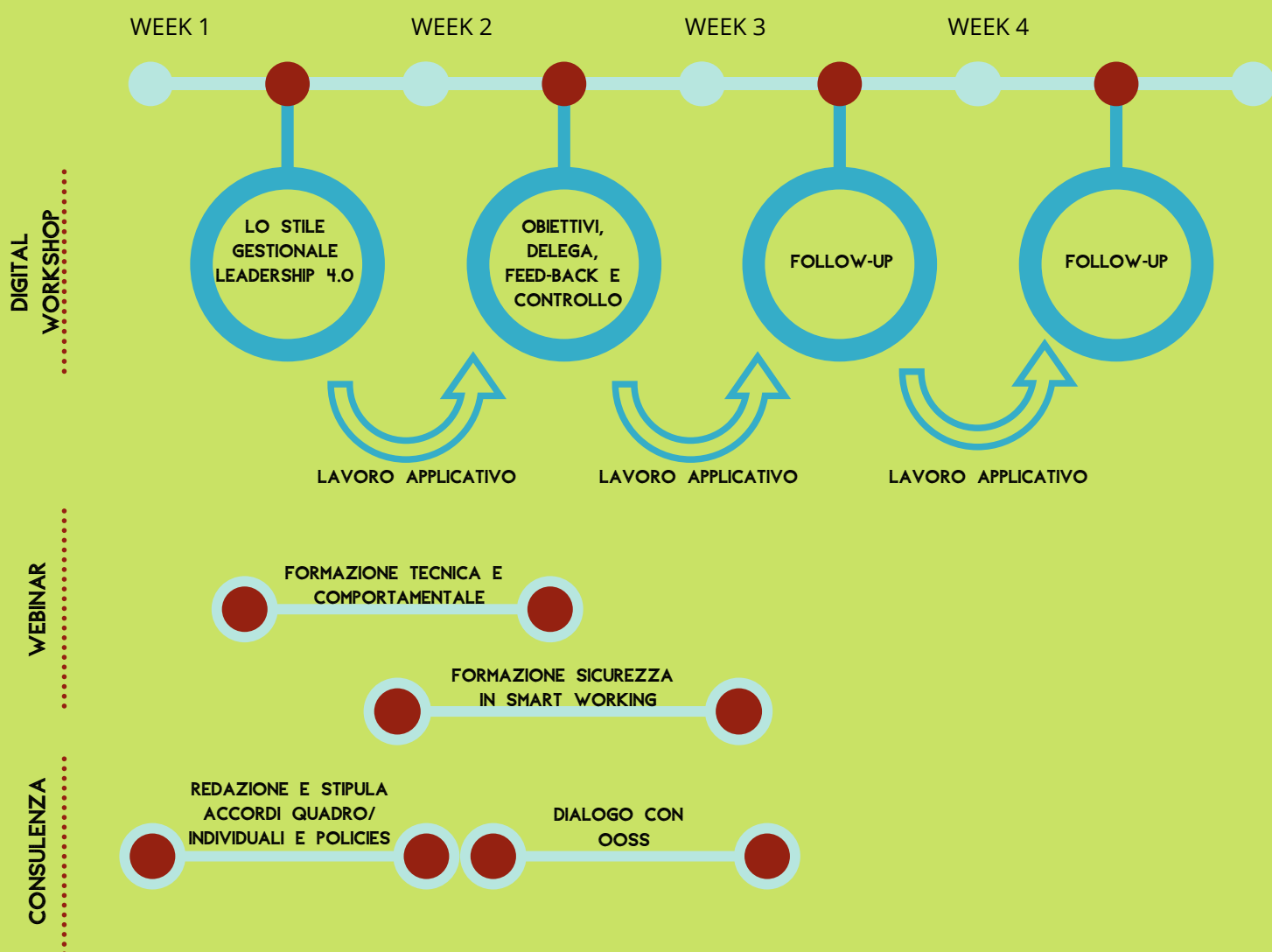
D'altro canto, i manager stanno fronteggiando la difficoltà a **controllare e garantire** la continuità delle performance e il **soddisfacimento delle esigenze e priorità organizzative**.



UN SUPPORTO VELOCE SENZA RINUNCIARE ALLA QUALITA'

In questa situazione di emergenza, ISMO può supportare le aziende per consentire un'efficace **introduzione e gestione di un reale modello di Smart Working**, in modo rapido, ma senza rinunciare a porre le basi, che possa essere ulteriormente arricchito e sistematizzato in una fase successiva ("scalabile").

Proponiamo un **intervento essenziale**, finalizzato a rendere questa fase di avvio "obbligato e repentino" dello Smart Working un'esperienza di valore, che potrà successivamente essere ripreso in modo più ricco e sistematico.



FORMAZIONE

ISMO potrà realizzare una tempestiva formazione da remoto avvalendosi della tecnologia e proponendo:

- **Workshop Digitali:** sessioni formative/di team coaching rivolte a figure manageriali, in compresenza, della durata di 2h, in piccoli gruppi che consentano partecipazione attiva e discussione di casi concreti sulla base delle attività realizzate sul campo (attraverso lavori applicativi e successivi momenti di follow up)
- **Webinar:** momenti formativi e informativi, in compresenza o differita, rivolti a numerosi partecipanti
- **Pillole eLearning e vademecum** utili a identificare e sviluppare mindset e comportamenti da abilitare per una corretta erogazione e gestione delle performance da remoto per Manager, Collaboratori e Team.

Gli interventi saranno progettati e condotti da uno staff specialistico di psicologi, sociologi, consulenti di organizzazione, HR specialist. I temi oggetto delle sessioni formative potranno essere:

- Lo stile gestionale/leadership 4.0 - **Workshop digitale** 2h.
- La gestione per obiettivi, la delega, il feedback e il controllo - **Workshop digitale** 2h.
- Follow up che consentano di raccogliere evidenza dall'applicazione degli apprendimenti e lavorare sulle aree di miglioramento - **Workshop digitale** 2h.
- Formazione tecnica e comportamentale per lo smart worker - **Webinar** 2h.

CONSULENZA SALUTE&SICUREZZA

ISMO potrà mettere a disposizione consulenti specializzati in materia di Salute&Sicurezza che potranno supportare l'azienda non solo nella redazione della documentazione prevista a norma di legge, ma anche nell'erogazione della formazione comportamentale attraverso brevi **sessioni di 2h da remoto per HR, Manager e Collaboratori**.

I temi oggetto delle sessioni formative potranno essere:

- Controllo personale del rischio
- Come gestire i rischi connessi all'ambiente di lavoro Smart

CONSULENZA GIUSLAVORISTICA

ISMO è dotata di consulenti con formazione tecnica in grado di supportare la Funzione HR:

- nell'interloquire con i Rappresentanti sindacali per facilitare il **dialogo tra le parti sociali** ed un potenziale raggiungimento di un accordo sindacale ad hoc;
- nella **redazione e stipula di accordi** quadro, accordi individuali (facoltativo) e policies di framework volti a disciplinare lo strumento dal punto di vista operativo e normativo.