

Un progetto S.M.A.R.T per il benessere

Barbara Marin
Responsabile Pari Opportunità e Work Life Balance
Direzione Risorse Umane - Banco Popolare
"Il Convivio" - Este
Milano, 18 maggio 2016

Premessa

In gennaio 2015 nel Banco Popolare, all'interno della Direzione Risorse Umane, è stata creata una struttura dedicata al nuovo **mondo** del **Welfare 2.0.**, l'Ufficio Pari Opportunità e Work Life Balance per:

- la conciliazione tra vita privata e vita professionale
- la gestione delle diversità quali elementi di Valore
- il well-being

L'obiettivo è quello di favorire sinergie win-win – vincenti sia per le persone che per l'azienda – tali da permettere in concreto di **migliorare il benessere delle persone e supportare al contempo gli obiettivi di business.**

In tale ottica, sono promossi **progetti sperimentali innovativi** ed organizzate **iniziative formative** per agevolare e guidare un cambiamento culturale aziendale, fondamentale per creare un'organizzazione inclusiva, equa e welfare-oriented.

Per introdurre in azienda un sistema integrato ed efficace di Diversity Management e WLB la struttura lavora in modo sinergico su:

- **Cultura**
- **Progetti Diversity**
- **Progetti di WLB e benessere**

Principali progetti

Cultura: valori aziendali, comunicazione, formazione ed informazione sono le basi per un cambiamento organizzativo di lungo periodo. Le strategie di sensibilizzazione su temi e politiche di diversità sono quindi un tassello fondamentale sia per il successo dei progetti di gestione della diversità, sia per i progetti di work life balance.

Progetti Diversity: promuovono un approccio integrato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Progetti di WLB e benessere: promuovono strategie attraverso le quali le persone tentano di raggiungere un equilibrio, di ridurre le interferenze, in modo che i diversi tempi nel corso di vita personale e professionale di uomini e donne possano coesistere senza produrre troppi stress o svantaggi.

Un progetto **smart** per il benessere è lo **S.M.A.R.T Working**: un nuovo modello organizzativo del lavoro che rompe gli schemi tradizionali legati alla presenza della persona in ufficio e alla leadership intesa in senso gerarchico.

Perché è S.M.A.R.T.



Risultati per smart

smart

1. elegante; alla moda | **the** — **set**, il bel mondo
2. sveglio, **intelligente, abile**; furbo; brillante, spiritoso: *a* — *pupil*, un allievo sveglio; *a* — *talker*, un oratore brillante; *he thinks he's really* —, crede di essere molto furbo, in gamba | — **practice**, furberia | — **apple**, (fam. amer.) persona in gamba | — **mouth**, (fam. amer.) petulante | (mil.) — smart card (scheda chip in grado di memorizzare informazioni), smart card
3. forte; secco: *a* — *smart*
4. rapido, veloce: *a* — *smart*

S



Specific

M



Measurable

A



Attainable

R



Realistic

T



Time Based

S.M.A.R.T. Working nel Banco Popolare

S.pecific:

- Lo **Smart Working** costituisce una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, resa per massimo **due giorni alla settimana al di fuori della abituale sede di lavoro**, presso una filiale vicina al domicilio o presso il domicilio
- L'**attività** dello smart worker deve essere compatibile dal punto di vista tecnico ed organizzativo con il lavoro da remoto
- Il lavoratore mantiene tutti i diritti e i doveri connessi al rapporto di lavoro subordinato
- Lo smart worker è dotato di un **kit tecnologico**
- L'accesso all'attività è accompagnato da specifici **moduli formativi** rivolti sia agli **smart workers che ai loro managers**

Inizialmente, per la prima fase di sperimentazione da febbraio a dicembre 2015, è stato identificato un **target pilota di lavoratori**, con sede operativa a **Bergamo**. Da **aprile 2016** la sperimentazione prosegue con **l'estensione a Verona, Novara, Lodi e Milano**.

S.M.A.R.T. Working nel Banco Popolare

M.easurable:

Il progetto è monitorato dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo.

Il **monitoraggio quantitativo** considera indicatori oggettivi: numero di giornate smart in filiale o da casa, km non percorsi e conseguente riduzione dei tempi di spostamento e dei costi, risparmi aziendali, CO2 non emessa.

Il **questionario qualitativo on-line** è compilato da parte del **Manager** e dello **Smart Worker** ogni mese e riguarda la soddisfazione, i vantaggi percepiti, le eventuali criticità, il tempo risparmiato e l'efficacia lavorativa.



S.M.A.R.T. Working nel Banco Popolare

Il **monitoraggio qualitativo**, da febbraio 2015 a gennaio 2016, ha evidenziato un **alto grado di soddisfazione** sia da parte degli smart workers, sia dai loro managers e un'**efficienza lavorativa** inalterata o aumentata, mai diminuita.

I **risultati quantitativi** complessivi evidenziano che in media ogni smart worker:

- ha **lavorato** il 30% delle giornate lavorative in smart working
- non ha **percorso 5280 km** per recarsi in ufficio pari a A/R Milano–Tel Aviv
- ha **risparmiato** in solo **carburante 564 euro** (media 15km/l, costo carburante 1,60 euro)
- ha evitato **emissioni di CO2** pari alla piantumazione di **66 alberi**
- ha **guadagnato** in termini di **tempo 18 giornate lavorative**



S.M.**A.R.**T. Working nel Banco Popolare

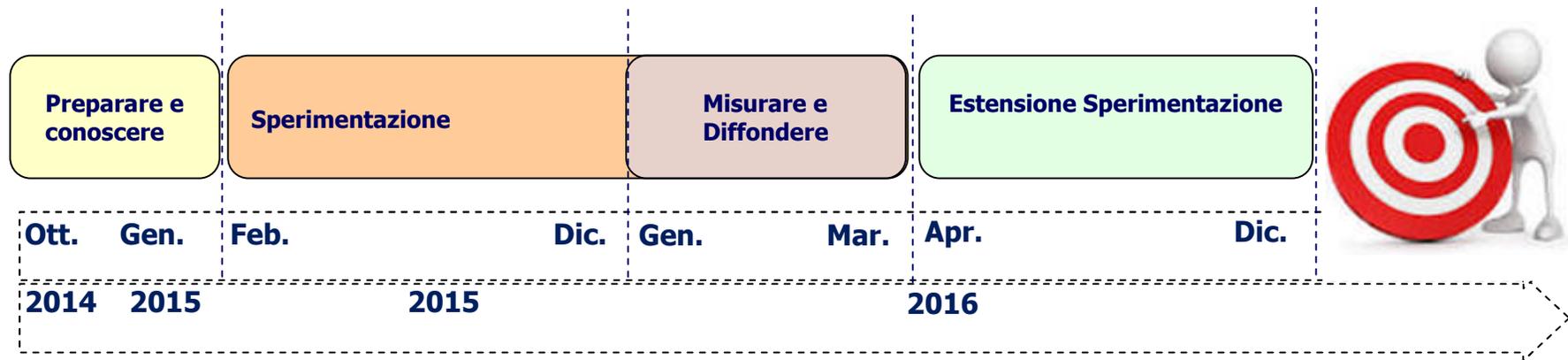
A.ttainable e **R**.ealistic:

Per realizzare un modello realistico e sostenibile sono state interessate tutte le strutture tecnico-organizzative all'interno del Banco (Direzione Risorse Umane, Audit, Relazioni Sindacali e Normativa, Safety, IT e Fonia, Servizio Tecnico, Scuola di Formazione) in modo che le nuove logiche organizzative e gestionali possano diventare, in futuro, uno **strumento gestionale** a disposizione di **tutte le risorse**.



T.ime based:

Il progetto si sviluppa nelle seguenti fasi:





Work smarter, live better!



Azienda



Persone



Ambiente