

# Il primo smart worker dell'impresa artigiana Fiducia nel cambiamento

## La storia

Alla "Adelio Lattuada" di Carbonate la sperimentazione con un nuovo dipendente

Lo smart working, roba da grandi. Un mito da sfatare. Certo, nelle aziende di maggiori dimensioni che stanno scegliendo questa strada, è strutturato e coinvolge un numero più elevato, anzi in crescendo, di collaboratori. Anche nell'artigianato, tuttavia, sta entrando con meno clamore, a volte con tanto di contratto, altre invece comunque in accordo con i titolari che vogliono dare la possibilità di organizzarsi il proprio compito



Michela Lattuada, Silvana Preatoni, Nicola e Adelio Lattuada

pure lontano dall'impresa.

Anche perché lo smart working è un fattore competitivo. Prima di tutto nella "gara" più delicata, quella di accaparrarsi i dipendenti migliori.

Così è accaduto ad esempio in un'azienda di Confartigianato, già con una dimensione di impatto, ovvero 42 dipendenti. Un'impresa di famiglia, la "Adelio Lattuada - Evolution of glass working", fondata nel 1978 a Carbonate. Prima si occupava soprattutto di servizi di assistenza tecnica, poi è entrata in campo produttivo, realizzando macchinari per la lavorazione automatica degli angoli. La produzione si è diversificata ancora e si è anche creata la Lattuada North America a Northwood: in pratica, la gamma di macchinari è davvero ampia, dalle molatrici elettroniche alle lavatrici verticali.

La ricerca di personale è costante e trovarlo specializzato per i reparti produttivi, è tutt'altro che facile, conferma Michela Lattuada oggi in ditta accanto al fratello Nicola (anche se papà e mamma continuano a fornire il loro supporto). C'è

un altro elemento chiave però in questa impresa: le figure commerciali. Ed è stata proprio l'assunzione di un dipendente in questo ambito ad aprire la porta allo smart working. Un primo passo, che potrebbe estendersi.

«Da aprile - spiega infatti l'imprenditrice - comincerà a lavorare da noi un nuovo dipendente, un commerciale che ha già esperienza. Lui veniva quindi da un altro lavoro, dove già faceva smart working. E ha chiesto di poterlo mantenere».

Si trattava appunto di una novità in quest'azienda artigiana che lavora per il 95% con il mercato estero. Ma subito è stata anche un'occasione per confrontarsi e fare questa sperimentazione. «In effetti lui visita i clienti, deve anche viaggiare in Paesi con un fuso orario diverso - racconta ancora Michela Lattuada - Per noi non era un problema e abbiamo deciso di prevedere che lavorasse anche fuori dall'azienda, ad esempio da casa. All'inizio dovrà trascorrere più tempo qui, per fare training, poi diventerà autonomo, così potrà lavorare

anche da remoto».

Insomma, la richiesta di questa formula è stata esaudita e Michela non esclude che questo sia un primo passo: «Potrebbe, soprattutto per queste figure operative».

In questo caso ha giocato il suo ruolo per ottenere un dipendente che avesse la giusta esperienza, è un elemento in più anche per fidelizzare i lavoratori, come avviene in altre aziende.

Un esempio, in una ditta artigiana più piccola, ma che si è portata a casa un premio che fa riflettere, quello di "Welfare Champion". Si tratta dell'Effe-bi Arredamenti di Cantù, otto collaboratori e costante attenzione alle loro esigenze. Qui c'è una flessibilità di orari, ad esempio. Ma anche per lo smart working. Chiaro che quando si parla di produzione, è impossibile, tuttavia se si affacciano altre chance non vengono trascurate. «Il nostro disegnatore - spiega Marco Bellasio - utilizza anche il telelavoro. In caso di necessità, lavora in maniera autonoma da casa. Noi non siamo contrari» conclude Bellasio. **M. Lua.**

## Strumento per rivedere anche gli spazi aziendali

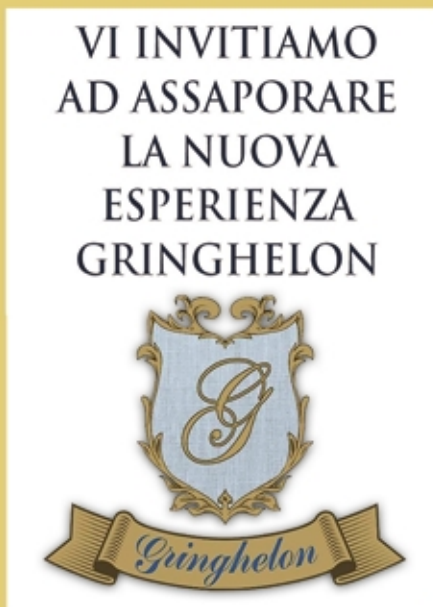
Sono quattro, secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano, le leve di progettazione su cui costruire piani per l'implementazione dello smart working: si tratta di policy organizzative di flessibilità rispetto a orario e luogo di lavoro, layout fisico degli ambienti aziendali, tecnologie digitali e comportamenti delle persone e stili di leadership.

Tuttavia, nella metà dei progetti strutturati, lo smart working è concepito solo come lavoro da remoto mentre la restante parte adotta un modello completo che prevede, oltre alla flessibilità di luogo e orario, anche il ripensamento degli ambienti aziendali in ottica di smart office.

La principale esigenza che ha portato le organizzazioni con progetti strutturati di smart working a riprogettare gli ambienti di lavoro è la necessità di potenziare la collaborazione tra le persone, alla quale seguono la necessità di avere spazi diversificati e la razionalizzazione dei costi immobiliari e di gestione degli spazi fisici.

Riprogettare gli spazi in ottica di smart office porta numerosi benefici tra cui: la migliore fruibilità e ottimizzazione dell'utilizzo degli ambienti aziendali, persone più soddisfatte e produttive, l'adozione di comportamenti corretti in relazione agli spazi.

Per quanto riguarda la flessibilità di luogo, la scelta più frequente consiste nella possibilità di lavorare da remoto per quattro giorni al mese e in un quarto dei casi per otto giornate al mese. Solo il 10% delle grandi imprese permette di lavorare da remoto senza alcun vincolo. **G. Lom.**



VIA  
L. MANARA 19  
ERBA - COMO

APERTO TUTTI I GIORNI



INFORMAZIONI E  
PRENOTAZIONI  
331.1747867

## Settore pubblico Cambiamento difficile

I ricercatori dell'Osservatorio sullo smart working, sulla base dei dati raccolti, sono giunti ad alcune conclusioni. In particolare, appare chiaro come in realtà importanti per l'economia del nostro sistema paese, come le Pmi e la pubblica amministrazione, la diffusione dello smart working non è ancora sufficiente in termini di iniziative e limita la portata e la profondità del contributo che lo smart working può dare per rendere il sistema del lavoro, le imprese e la PA più flessibili, attrattive ed inclusive.

Per le PA, spiegano i ricercatori, è quindi auspicabile un rapido cambio di passo soprattutto per non perdere l'opportunità di migliorare la motivazione delle proprie persone e per attrarre nuovi talenti, in un'ottica di employer branding, soprattutto in relazione alla necessità di sostituire circa il 15% del personale nei prossimi 3-4 anni. Inoltre, per praticare lo smart working occorre superare l'associazione che questo sia solo lavoro da remoto, ma interpretarlo come un vero e proprio percorso di trasformazione dell'organizzazione del lavoro.

Sono ancora poche le organizzazioni che interpretano lo smart working come una progettualità completa che passa anche dall'evoluzione del modello manageriale e dal ripensamento degli spazi e che accompagna le proprie persone nell'adozione di un modo di lavorare basato sulla fiducia e la collaborazione. Agire sulla flessibilità e sulla responsabilizzazione delle persone significa che i lavoratori da "dipendenti", orientati e valutati in base al tempo di lavoro svolto, mettendo in discussione luogo e orario, si trasformano in "professionisti", focalizzati e valutati in base ai risultati ottenuti. **G. Lom.**