

IL LAVORO AGILE *per* TUTTI

Per Aviva, smart working non significa soltanto poter lavorare da casa: vuol dire ripensare all'organizzazione aziendale, avviando un processo finalizzato alla valorizzazione del singolo lavoratore, che sia in grado di coniugare al meglio la vita privata e gli obiettivi lavorativi

di **ENRICO GAMBARDELLA**,
people lead di Aviva in Italia

La nuova strategia di Aviva in Italia vuole puntare sulla semplicità e l'innovazione digitale come opportunità per migliorare la relazione con il cliente offrendogli prodotti e servizi che rispondano a esigenze concrete.

Il capitale umano rappresenta un fattore determinante per il successo di **Aviva** sulla via della semplificazione, come dimostra la crescente offerta di iniziative e servizi con l'obiettivo di incrementare il livello di benessere e migliorare la vita dei dipendenti, rendendo il rapporto di lavoro sempre più proficuo. In particolare, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata rappresenta una priorità di Aviva in materia di gestione delle risorse umane: grazie al nuovo programma che equipara il diritto alla ge-

nitorialità offriamo fino a undici mesi di congedo parentale a entrambi i genitori, indipendentemente dal genere, senza discriminazione e disincantando gli stereotipi di genere, impegno riconosciuto anche durante l'ultima edizione degli *Lc Diversity Awards*. Inoltre, al fine di supportare i dipendenti con responsabilità genitoriali e permettere loro di trovare il giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita personale, abbiamo confermato, per il secondo anno, il progetto *Aviva for Children*, il centro ricreativo per i figli dei dipendenti dai tre ai quattordici anni, con attività ludico-educative, laboratori didattici e gite organizzate durante i periodi di chiusura scolastica. Attraverso queste ini-



© AlexBrylov - iStock

ziative contribuiamo ad aumentare la maggiore motivazione del personale e favorire la produttività del loro contributo all'ambiente lavorativo. Inoltre, il primo ottobre è partito un progetto pilota che consente ai dipendenti di alcuni reparti di lavorare da remoto un giorno alla settimana. L'esito positivo di questa sperimentazione potrà costituire la base di partenza per un eventuale accordo definitivo.

Nuove competenze per il lavoro virtuale

Nell'era dei processi intelligenti il mondo del lavoro sta affrontando una profonda trasformazione che richiede uno sforzo collettivo di adattamento e crescita. Lo smart working rappresenta un cambio di prospettiva epocale, perché sposta l'attenzione dalla semplice produttività del lavoro alla centralità della persona. Non è dunque solo un mezzo per realizzare maggiore utile, ma soprattutto un'opportunità di crescita per l'individuo lavorando su autonomia, responsabilizzazione e flessibilità: il beneficio più grande è proprio il riconoscimento delle esigenze del singolo lavoratore in grado di coniugare al meglio i suoi obiettivi personali con gli impegni lavorativi.

Il concetto di *lavoro agile* è il risultato di una trasformazione sociale

profonda che trova nella tecnologia il suo fattore abilitante ma che non si esaurisce in esso.

Accanto al contributo delle tecnologie, occorre considerare una serie di molteplici aspetti, dal tipo di compito che si deve svolgere alle singole caratteristiche dei lavoratori, che possono influenzare il successo della performance, e quindi l'esito del programma di smart working in termini di efficienza, produttività e motivazione.

Per affrontare la complessità del cambiamento organizzativo occorre dunque un'adeguata leadership unita allo sviluppo di nuove skill manageriali, capaci di guidarlo a livello strategico e garantirne una implementazione efficace a livello operativo.

Le imprese che vogliono attivare questi programmi devono garantire la formazione necessaria per abilitare le risorse lavorando sulle capacità personali e in particolare quelle inerenti alla pianificazione e gestione delle scadenze all'interno di un contesto di lavoro sempre più virtuale e diverso da quello a cui si è abituati.

È opportuno, inoltre, fissare obiettivi precisi e condivisi per evitare di cadere nel *burnout*, chiudendo così le porte alla consuetudine secondo cui la produttività sia necessariamente correlata alle ore trascorse sul luogo di lavoro e allo straordinario.

Le implicazioni di questo cambiamento sono rilevanti e non riguardano soltanto le aziende e le persone ma coinvolgono anche le città e gli spazi urbani.

Pertanto, la flessibilità lavorativa è un'opportunità che deve essere sempre più coltivata dalle organizzazioni e supportata anche attraverso un adeguato ruolo educativo da parte di interlocutori istituzionali e locali.

Promuovere diversità e inclusione

La più grande risorsa di Aviva sono le persone. Crediamo fortemente nella valorizzazione della diversità e nella promozione delle pari opportunità, ed è per questo che il tema della *diversity & inclusion* ha un'importanza centrale e rappresenta un impegno quotidiano per il gruppo.

La libertà di esprimere pienamente se stessi sul posto di lavoro massimizza l'apporto che ognuno può portare in azienda, e costituisce un vantaggio competitivo concreto.

In quest'ottica stiamo già lavorando per fare in modo che le diversità vengano cercate e supportate grazie alle *Aviva Communities*, gruppi di lavoro internazionali che promuovono non solo diversità di genere e orientamento sessuale ma anche di razza, credenze religiose e generazionali.

Puntiamo a creare una cultura più inclusiva e quindi un ambiente di lavoro più favorevole come testimonia la nostra recente adesione ad associazioni come **Parks Liberi e Uguali e Valore D** che aiutano a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.

Siamo sostenitori di attività volte a fornire ai dipendenti utili strumenti per una costante crescita personale e professionale, che vada incontro ai bisogni e alle esigenze di tutti. Abbiamo da sempre valorizzato le diversità e l'inclusione perché riteniamo che siano elementi indispensabili non solo per il successo dell'azienda ma anche per il benessere dei dipendenti. Per questo ci impegniamo costantemente nella promozione di pratiche che eliminino qualsiasi gap in termini di pari opportunità.

Uno dei temi in cui la compagnia crede maggiormente è il supporto alla genitorialità per tutti i dipendenti. Esistono infatti diverse tipologie di famiglie nel mondo moderno e, in ognuna di esse, i genitori hanno un'importanza fondamentale nella crescita dei figli. Solo grazie aun atteggiamento *smart* il lavoro sarà davvero agile, per tutti. ①