



La Confederazione: energia esemplare

Il buon esempio

Attuazione tecnica della misura 15:
promozione di forme di lavoro mobile e flessibile

Lavorare dove ha più senso



Insieme ad altri datori di lavoro svizzeri, le FFS hanno lanciato l'iniziativa Work Smart per promuovere forme di lavoro flessibili. L'obiettivo principale dell'iniziativa è l'elaborazione di una Carta. Con la sua sottoscrizione, le FFS si impegnano a promuovere forme di lavoro flessibili.

Nelle aziende che adottano forme di lavoro flessibili è possibile lavorare dove ha più senso: in ufficio, a casa o in viaggio. Ciò non significa tuttavia che i collaboratori possono trascorrere cinque giorni a settimana fuori ufficio. La maggior parte dei collaboratori apprezzano infatti lo scambio con colleghe e colleghi. Alle FFS il lavoro flessibile è presentato espressamente come una possibilità e non come un obbligo.

Le ragioni di forme di lavoro flessibili

Offrendo forme di lavoro flessibili, le FFS sperano di aumentare l'attrattiva in qualità di datore di lavoro e di disporre di collaboratori più motivati e produttivi. La misura consente inoltre di conciliare professione e altri aspetti della vita. Tuttavia, la ragione principale risiede nella volontà di sgravare il traffico pendolare negli orari di punta. La possibilità di ridurre anche le trasferte, i posti di lavoro fisici e pertanto anche il consumo di energia, è sicuramente un effetto secondario positivo. Le FFS non hanno però ancora quantificato il risparmio energetico effettivo.

Il buon esempio

Come viene vissuta questa nuova forma di lavoro alle FFS?

Tutti i circa 33 000 collaboratori delle FFS sono stati muniti di tablet o cellulare e portatile. In questo modo i collaboratori sono teoricamente rintracciabili sempre e ovunque. A livello aziendale la reperibilità è regolata solo in modo generico, mentre nei principi comportamentali relativi alla comunicazione elettronica è stabilito che durante gli orari di lavoro si deve rispondere immediatamente alle chiamate e agli SMS. Durante il tempo libero, tuttavia, i collaboratori FFS non sono obbligati a essere sempre reperibili. A livello di team vengono spesso stabilite delle regole dettagliate. Nel giorno in cui è prevista la relativa riunione, molti team lavorano tutta la giornata in ufficio. Per mantenere una separazione tra vita privata e professionale durante il telelavoro, è stato introdotto una chat per le comunicazioni ufficiali.

Chi ha invece una propria postazione in ufficio dispone di «Skype for Business», un importante strumento di lavoro che contiene un elenco di tutti i collaboratori delle FFS e indica quando sono online. Con Skype è facile impostare videoconferenze in modo analogo a quelle telefoniche. Skype for Business e Office interagiscono l'uno con l'altro consentendo ad es. di inviare tramite Outlook un invito per una videoconferenza su Skype. Chi non possiede una connessione internet, può partecipare telefonicamente alla conferenza. La collaborazione formale può essere organizzata in modo relativamente semplice, anche quando i collabora-

tori lavorano in luoghi diversi. Ciò che viene a mancare è l'interazione con i colleghi, ad es. durante il tragitto verso il lavoro, la pausa caffè o la pausa pranzo. Per comunicare informazioni o porre brevi domande ai colleghi si tende a utilizzare molto la chat di Skype for Business. Alcuni team dopo i meeting si riuniscono a pranzo per dare spazio a uno scambio di opinioni informale.

Abuso o burnout?

Le FFS offrono forme di lavoro flessibili e moderne apparecchiature ICT, opportunità supportate negli ultimi anni anche a livello di management. Un passo importante verso l'attuazione è stato il trasferimento a Wankdorf, dove si lavora in desksharing. La disponibilità di dispositivi mobili (telefoni, portatili e tablet) da parte di tutti i collaboratori è stata la premessa dell'introduzione di forme di lavoro mobili.

Con le forme di lavoro flessibili i dirigenti devono adottare una conduzione impostata sul raggiungimento degli obiettivi, in quanto il tempo trascorso in ufficio non è essenziale. Nella fase iniziale capita spesso che i dirigenti temano di perdere il controllo sui collaboratori. I responsabili del programma ritengono che le FFS si trovino ancora in questa fase. A tal proposito è importante che i dirigenti impostino un rapporto di fiducia con i collaboratori. Se manca la fiducia necessaria, il superiore può negare al collaboratore la possibilità di lavorare da casa. È opportuno che inizialmente i nuovi assunti lavorino il più possibile in ufficio, per poter conoscere meglio i colleghi e assimilare velocemente la cultura aziendale.

Secondo quanto affermato dai responsabili, Swisscom si trova in una fase più avanzata: per alcuni collaboratori il lavoro flessibile è ormai un'ovvietà. È perciò importante consentire loro di fare un uso responsabile delle possibilità offerte dalla tecnica. Va inoltre supportato un giusto equilibrio tra vita lavorativa e familiare. I capi non solo dovrebbero essere un esempio, ma dovrebbero anche discutere in modo attivo con i loro dipendenti di temi quali la reperibilità, la presenza e il carico di lavoro.



Copertina della guida Work Smart per i dirigenti

Il buon esempio

In FFS i collaboratori decidono personalmente se sbrigare o meno telefonate o e-mail di lavoro durante i giorni liberi. Alcuni possono registrare il tempo di lavoro in SAP (a dipendenza della loro funzione). È stata pubblicata una guida che indica a quali aspetti devono prestare attenzione superiori e dipendenti nell'ambito delle forme di lavoro flessibili.

Come viene regolamentato il lavoro flessibile?

A livello aziendale il lavoro flessibile è considerato una forma di lavoro spontanea. Una direttiva interna definisce il chi, il come e il dove come pure le regole e i principi che vanno rispettati. Le due parti decidono in modo congiunto sulla possibilità o meno di lavorare in modo flessibile. È sufficiente un accordo verbale. Chi preferisce ottenere un'autorizzazione scritta, può scaricare un documento in intranet da far firmare al proprio superiore. Tale documento non viene tuttavia praticamente mai utilizzato.

L'obiettivo delle FFS è che tutti i collaboratori con un profilo adeguato possano lavorare a richiesta in modo flessibile. A tale proposito si stanno informando i dipendenti attraverso la rivista per i collaboratori, la newsletter per i quadri, intranet e gli avvisi. I nuovi quadri vengono informati su Work Smart tramite formazioni specifiche.

Applicazione individuale

- Fornite ai vostri dipendenti ausili tecnici appropriati (ad es. smartphone e portatile o tablet).
- Elaborate e comunicate linee guida e regolamenti; nel caso di una grande azienda, eventualmente a livello di reparti o dei team.
- Formate i vostri dirigenti nella conduzione per obiettivi.

Maggiori informazioni

- [Sito](#) iniziativa Work Smart
- [Guida](#) iniziativa Work Smart per dirigenti
- [Sito](#) Skype Business

Contatto

FFS
Nadia Stillhart
nadia.stillhart@sbb.ch



La Confederazione: energia esemplare – una panoramica

I rapporti annuali rappresentano il fulcro del rapporto «La Confederazione: energia esemplare». Presentano le 39 misure comuni e riuniscono i piani d'azione dei partecipanti corredati delle misure specifiche. I rapporti consentono inoltre il monitoraggio di tutte le misure. Sono pubblicati su www.confederazione-energia-esemplare.ch.

Contatto

Ufficio federale dell'energia UFE, 3003 Berna
Tel. + 41 58 462 56 39
www.ufe.admin.ch