



**POR PUGLIA FESR – FSE 2014
– 2020**

**Sub-Azione 8.6b “Misure di promozione del «welfare aziendale» e di nuove forme di
organizzazione del lavoro family friendly”**

**Avviso pubblico “Attivazione di un Piano di Innovazione Family Friendly nelle
PMI”**

L’AMBIENTE

La vita familiare e la vita lavorativa si annoda in una dinamica che spesso serra la gestione del tempo in costosi sistemi di “sopravvivenza” del lavoratore all’azienda e viceversa. Tali situazioni possono indurre alla rinuncia al lavoro in taluni casi o al part-time per necessaria conciliazione degli impegni familiari (soprattutto se donne), oppure alla faticosa gestione del proprio tempo, con carichi emotivi e fisici che penalizzano spesso il rendimento.

MGM srl ha nel tempo investito nelle risorse umane circondandosi di personale competente e valorizzandone la professionalità, ritenendolo una efficiente soluzione per mantenere alti livelli di produttività. Indossando una veste moderna risulta chiaro, quanto sia importante poter innovare il modo di fare impresa con l’implementazione di processi democratici nella costruzione di un nuovo welfare inclusivo che nasca “dal basso”; questo si è tradotto nella necessità di avviare un processo di co-produzione attraverso la partecipazione dei lavoratori nella progettazione di una nuova modalità di lavoro.

L’IDEA

Il mantenimento dello standard di qualità vede l’azienda, nella prospettiva di un continuo miglioramento e ammodernamento della propria struttura, pone l’attenzione sul benessere della vita delle risorse umane e la valorizzazione delle necessità del capitale umano guardando al rapporto con il personale il potenziale punto di rielaborazione e ulteriore maturazione di piani di intervento orientati al raggiungimento di obiettivi maggiori di produttività, competitività e sostenibilità.

L’esperienze di welfare di azienda che si vuole realizzare mira, pertanto, all’analisi delle esigenze del personale per raggiungere forme di collaborazione attiva. L’idea sottostante questo approccio è che facendo leva sulle risorse (economiche, di tempo, di cura, di competenza) dei lavoratori e dell’azienda e mettendole in dialogo tra loro, si produca qualcosa più della somma dei singoli addendi in un sistema di scambio relazionale, cioè hanno un valore che consiste nell’essere in grado di modificare la relazione tra i soggetti coinvolti, attivando nuove forme di fiducia, di reciprocità, di responsabilità condivisa.

L’INTERVENTO

Alla luce di quanto esposto si intende adottare una struttura **social business** , favorendo una **user experience** con un approccio multi-device che contraddistingue il cosiddetto “anywhere office”.

Sincronizzazione, semplicità e velocità devono quindi essere le caratteristiche del **sistema di produttività** da implementare per supportare l'esperienza di telelavoro e Smart Working.

I BENEFICI

I benefici attesi dall'attuazione del progetto esposto, scaturito da una attenta e analitico studio dei fabbisogni del proprio personale, sono quelli di favorire un **migliore work-life balance**, ferme restando le necessità organizzative e produttive aziendali.

Il dipendente riesce meglio a gestire le proprie esigenze familiari affrontando il lavoro con una maggiore serenità mentale e concentrazione, senza soffrire di affanno nell'organizzare dei tempi e sensi di colpa nel trascurare o rinunciare alle esigenze di vita privata.

La produttività aziendale, di contro, si può esprimere in termini di:

- ✓ scambio veloce
- ✓ risparmio in termini di tempo e denaro
- ✓ elevata consistenza documentale, grazie alla facilità della gestione dei dati
- ✓ comunicazione ottimizzata con il personale sui cantieri
- ✓ semplificazione della collaborazione
- ✓ miglioramento della gestione della conoscenza
- ✓ migliore approccio delle operazioni di rendicontazione delle commesse con un più efficiente sistema di contabilizzazione
- ✓ una più attenta programmazione del personale
- ✓ un approccio metodologico più funzionale