

Velvet Media va oltre lo smart working: dipendenti liberi di scegliere dove e quando lavorare

nordesteconomia.gelocal.it/imprese/2022/05/18/news/velvet-media-va-oltre-lo-smart-working-dipendenti-liberi-di-scegliere-dove-e-quando-lavorare-1.41449603

May 18, 2022



Bassel Bakdounes, titolare di Velvet Media

Dopo aver inserito nell'organico una manager per la felicità, l'azienda veneta di comunicazione avvia ora questo nuovo esperimento: i dipendenti potranno scegliere se rimanere a casa o andare in ufficio, quante ore lavorare e quando (anche di notte o all'alba, con tanto di chiavi per entrare in sede). Non ultimo potranno programmare in autonomia le ferie.

CASTELFRANCO VENETO. C'era una volta il cartellino da timbrare. C'erano una volta otto ore da vivere in ufficio, con orari ferrei. Modello lavorativo che strida con il mondo digitale ed in costante cambiamento e movimento di un'agenzia di comunicazione che, al contrario, necessita di un modo di lavorare completamente diverso.

Alla luce di queste considerazioni, da maggio ai primi giorni dell'estate decolla in Veneto un esperimento innovativo nel mondo del lavoro. Difficile dargli una definizione "legale", perché non è né smart working né remote working, tantomeno gestione di contratti a progetto e neppure l'assenza momentanea dal posto di lavoro prevista dalle normative Covid.

Velvet Media, agenzia di marketing e WEB3 di Castelfranco Veneto, dopo aver presentato il progetto ai dipendenti – 150 in tutto - e aver chiesto loro come lo volevano definire, ha battezzato questo approccio "MYWAY Work", perché pone al centro proprio

l'autogestione del dipendente, e anche perché in azienda lavora da anni una "manager della felicità", chiamata a gestire emozioni e rapporti tra colleghi per creare il luogo di lavoro più "lieto" possibile.

Di fatto, chiunque adesso potrà scegliere se rimanere a casa o se venire in ufficio, quante ore lavorare e soprattutto quando prendersi le ferie.

Anarchia totale, dunque? Quasi. I capi dei reparti web, social media, copywriting, design, sem e commerciale sono stati formati nelle ultime settimane per spostare ancora di più l'operatività su obiettivi specifici e non sulla quantità di ore di lavoro per progetto.

Quindi, i dipendenti sono chiamati a dare priorità alle commesse dei clienti con ancor maggiore determinazione, ma decidono autonomamente in che momenti della giornata portare a termine il loro lavoro e da dove farlo. Stessa questione per ferie e permessi: ognuno potrà decidere in autonomia.

«Siamo convinti che se una persona è serena e sta bene nel privato, potrà essere più performante anche davanti al computer - spiega Bassel Bakdounes, titolare di Velvet Media -. Il miglioramento della qualità della vita genera la possibilità di lavorare meglio. Contiamo di migliorare la produttività togliendo costrizioni frutto di un retaggio culturale anacronistico, legate alla presenza in un ufficio o al numero di giorni e ore lavorate, e dando invece massima libertà e fiducia alle persone. Oggi vi sono mille innovativi strumenti che ci permettono di stare in contatto, monitorarci e consultarci, perché non dovremmo sfruttarli veramente?».

La scelta rivoluzionaria di Velvet Media sarà portata avanti per alcuni mesi, fino all'estate, per valutare se una decisione di questo genere sarà valorizzata dalla responsabilità dei dipendenti, molti dei quali sono giovanissimi. Per agevolare ulteriormente il processo, in questo periodo gli uffici potranno essere utilizzati anche in orari particolari, come prima dell'alba o a notte inoltrata. Già una trentina di dipendenti hanno le chiavi, l'azienda di fatto si apre alle loro esigenze.

«Quando abbiamo cercato di parlare coi consulenti del lavoro per adattare i contratti a questa ipotesi, ci hanno detto che siamo di fronte ad un vuoto normativo - continua Bakdounes -. Noi vogliamo mettere i nostri dipendenti nelle migliori condizioni di lavoro, ma non esistono norme capaci di permettere una struttura ibrida tra sedi aziendali e personali, norme che però tutelino anche chi ha un contratto derivato dalla contrattazione collettiva nazionale che è molto rigida sul numero di ore da lavorare».

«Forse il legislatore non si è accorto che il mondo del lavoro è cambiato, che le persone sono cambiate e che c'è la necessità di rompere le regole anacronistiche. Confidiamo in un cambio totale di mentalità – conclude - che, va bene sia promosso da imprenditori ed aziende, ma che sia rapidamente supportato anche da normative adeguate».

nordesteconomia@gedinetwork.it