

# WALK ON JOB<sup>4</sup>

futuro in movimento

APRILE - MAGGIO 2011 NUMERO CINQUE  
freepress di attualità e mondo del lavoro

[www.walkonjob.it](http://www.walkonjob.it)



## GO TALENT

La corsa preferenziale per la tua carriera  
Scopri-la su [www.walkonjob.it/go-talent](http://www.walkonjob.it/go-talent)



## CONCORSI E TIROCINI

Gli ultimi concorsi e tirocini retribuiti  
Su [www.walkonjob.it/concorsi-e-tirocini](http://www.walkonjob.it/concorsi-e-tirocini)



## FRATELLI D'ITALIA

Storie normalmente eccezionali  
[www.walkonjob.it/fratelli-d-italia](http://www.walkonjob.it/fratelli-d-italia)

«Non voglio raggiungere  
l'immortalità con il mio  
lavoro. Voglio arrivarci  
non morendo».  
Woody Allen

# CERCANDO IL WORK LIFE BALANCE

Avete mai fatto caso a quanto spazio occupa il lavoro nella nostra vita? E questo vale per tutti: disoccupati e inoccupati alla ricerca di un impiego per sbarcare il lunario, neolaureati che vorrebbero subito trovare il lavoro dei loro sogni, professionisti che cercano di costruirsi una carriera. E tutto ciò (spesso) a discapito della vita sociale e degli affetti. Gli anglosassoni chiamano questo delicato equilibrio work life balance. Sul difficile rapporto tra lavoro e vita privata abbiamo puntato l'obiettivo nella nostra inchiesta in cui a parlare sono sia le aziende che attuano politiche (asili aziendali, orari ridotti, ecc...) in favore dei loro dipendenti che i lavoratori stessi (anche freelance). Ma non di solo lavoro vive l'uomo, anzi per trovare il giusto equilibrio, c'è proprio bisogno di divertirsi.

Che ne dite allora di festeggiare con noi il primo anno di vita di Walk on Job? Ci vediamo il 12 maggio, con una sorpresa. Per saperne di più leggete l'inserito speciale. Vi aspettiamo!

Cristina Maccarrone / [direttore@walkonjob.it](mailto:direttore@walkonjob.it)

### L'OSPITE SPECIALE

## MATTEO RENZI

La politica è una cosa seria

### OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE

## SUMMER SCHOOL

Studiare e divertirsi d'estate

### PREPARARSI AL LAVORO

## LA PRESTAZIONE OCCASIONALE

Tutto quello che c'è da sapere

### SPECIALE SYNESIS FORUM

## APPUNTAMENTO IL 12 MAGGIO

Con il career day e il party di Walk on Job

 **ERNST & YOUNG**  
Quality In Everything We Do

Scopri di più  
[ey.com/it/careers](http://ey.com/it/careers)



[www.walkonjob.it](http://www.walkonjob.it)



# LA PAROLA AL DIPENDENTE



**Vanessa Giusti, 35 anni**  
Corporate Counsel da 3 anni per Cisco Italia,  
2<sup>nda</sup> nella classifica Great Place to Work

\* di Elisa Di Battista

## In che modo Cisco attua la filosofia del *work life balance*?

«I dipendenti, pur avendo un badge, possono lavorare da remoto grazie a un ufficio virtuale che consente di usare centralino e linee aziendali da casa, per una professione slegata dalla presenza».

## In che senso? Tu come ti organizzi?

«Lavorando a Vimercate ma abitando a Milano (distano 30 km, che però richiedono l'attaversamento da ovest a est della città, ndr) spesso vado in azienda dopo mezzogiorno, evitando così il traffico del mattino. Mi occupo di questioni legali per l'azienda, la mia giornata inizia alle 10 e finché non vado in ufficio lavoro da casa, cosa ritenuta da Cisco assolutamente normale».

## In cosa questo si differenzia dal telelavoro?

«Col telelavoro un dipendente è costretto a lavorare sempre da casa, dove ha una sua postazione apposita, e comunque deve rispettare modalità concordate una volta per tutte col datore di lavoro. La flessibilità di Cisco, invece, consente di gestire la giornata con la certezza di poter accedere alle informazioni e alle soluzioni tecnologiche necessarie per lavorare come in ufficio anche se si è a casa, in mobilità, o presso un cliente grazie alle postazioni di *virtual office*».

## Qualcuno controlla il vostro lavoro fuori dall'ufficio?

«Non occorre: gli obiettivi vengono dati ai dipendenti a inizio anno e si controlla il loro raggiungimento. Alcuni colleghi lavorano con gli Stati Uniti e per collaborare adeguano il proprio orario di lavoro al fuso orario americano».

## Esistono proposte specifiche di *work life balance* per le donne?

«Sì, c'è un progetto pilota sulla maternità: un portale interno dedicato alle neo-mamme su cui leggere consigli e, volendo, rimanere in contatto con l'azienda durante la gravidanza e informandosi sugli orari flessibili pensati per loro».

## Sono le donne a trarre maggiori vantaggi dal *work life balance*?

«Non è detto: grazie a questa flessibilità, anche gli uomini possono godersi di più la famiglia e svolgere compiti tipicamente femminili come la spesa. E poi il bilanciamento di vita privata e lavoro comprende anche il volontariato...».

## Cioè?

«Un dipendente che decida di farne alcune ore a settimana in un'associazione riconosciuta da Cisco, lo può fare durante il lavoro e l'azienda le retribuisce come fossero normale attività professionale. E poi è possibile anche crescere professionalmente...».

## In che modo?

«Con lo *shadowing*, ovvero l'affiancamento, come un'ombra, di un dipendente a un collega di livello superiore per alcune ore al giorno, così da cogliere i trucchi del mestiere, sviluppare le proprie capacità e migliorarsi».

## Sono previste convenzioni con palestre o un asilo interno?

«Non sono necessarie: l'orario flessibile consente di gestire al meglio il proprio tempo, e l'asilo aziendale è stato rifiutato dai dipendenti stessi perché avendo orari autogestiti preferiscono sceglierne uno vicino casa e portare e riprendere i bimbi in orari "normali"».

## Tutto questo vale anche per i neoassunti?

«Certamente. In genere i giovani dipendenti reagiscono molto positivamente a questa opportunità di cui vengono a conoscenza durante un programma formativo ad Amsterdam».

## Quali vantaggi stai ottenendo lavorando qui?

«Rispetto ad aziende dove sono stata prima, lo stress è ridotto: ad esempio posso andare dal medico senza dover chiedere ore di permesso dato che non è obbligatorio timbrare il cartellino alle 8.30, e ho la possibilità di vivere la mia vita senza diventare schiava del lavoro». **W**

# LA PAROLA ALL'ESPERTO



**Gian Carlo Cocco, 68 anni**  
Psicologo, docente universitario presso E-Campus,  
consulente di direzione

## Come conciliare vita privata e lavoro se BlackBerry ed e-mail "ci inseguono"?

«Riorganizzando le attività ed evitando invasioni di campo tra lavoro e vita privata, spegnendo il cellulare che, diventato un'ossessione, non ripaga con buoni risultati perché ognuno deve staccare la mente ogni tanto, e chi lavora molto non necessariamente lavora bene».

## Cioè: non basta fare più ore per produrre di più?

«Non esattamente. Ad esempio, in un'azienda che applica il *work life balance* e quindi non punta ad una presenza eccessiva al suo interno, il lavoratore, libero e non stressato, spesso si sveglia con idee vincenti per il lavoro. È stato dimostrato che la mente è attiva anche in orario extra lavorativo e le idee migliori emergono proprio fuori dall'ambiente professionale se il dipendente può staccare la spina».

## Oggi in Italia si lavora di più rispetto al passato?

«Oggi viviamo in un contesto estremo caratterizzato da urgenza, frenesia, competizione. La cultura italiana è ancora troppo basata sul presenzialismo per cui è ritenuto "bravo" chi passa molte ore in ufficio. Non è così, ad esempio, nel Nord Europa dove alle 17 si esce dal lavoro e ci si va a rigenerare tra sport e famiglia. Oltre 40 anni fa in Italia l'atmosfera aziendale era meno competitiva, i capi ascoltavano, spiegavano e investivano sui dipendenti».

## I giovani al primo impiego saranno più sotto pressione degli altri...

«Sicuramente si sentono l'ultima ruota del carro e lavorano di più per fare bella figura. Spesso anche fuori dall'orario d'ufficio devono studiare e approfondire, vengono spremuti come limoni, cosa che dà un risultato soltanto a breve termine, ma poi il lavoratore non cresce davvero».

## Quali sono gli "obblighi" che essi sentono verso l'azienda?

«Restano in balia dei capi e lavorano anche 12 ore al giorno, vengono coinvolti di più nelle attività e poi tornano a casa stravolti. Per questo, a lungo andare, producono poco e vengono addirittura accusati di essere poco bravi e rischiano davvero il posto».

## In che modo le aziende applicano il *work life balance*?

«Lo fanno evitando di imporre la presenza in ufficio a tutti i costi, accettando che i lavoratori svolgano orari normali, dando modo di sviluppare creatività ed esprimere la propria originalità. Un'azienda "sana" non deve imporre una presenza pressante, ma lasciare che la mente del dipendente spazi e trovi nuove soluzioni».

## Un giovane appena assunto in che modo può difendersi dallo sfruttamento?

«A patto che possa farlo, dovrebbe contrattare gli orari di uscita dall'ufficio, non farsi travolgere da una modalità di lavoro e presenza in azienda pressante e riuscire a mantenere il proprio spazio privato».

## Il *work life balance*, quindi, è rivolto anche ai giovani lavoratori?

«Certamente. Poi sta al singolo cercare di non farsi coinvolgere da un numero eccessivo di ore, distinguendo tra attività fondamentali, marginali e solo stressanti che, invece di aumentare, riducono le competenze professionali. Ovviamente, se c'è urgenza di terminare un compito, va bene lavorare fino a tardi per un periodo, ma poi serve uno stacco».

## Un'azienda che attua il *work life balance* quanto è ambita e quanto deve investire?

«Non ha un costo, anzi, è un sistema che produce risultati. Chiunque si sarà accorto, nella propria esperienza personale, che sapere che in una giornata di lavoro bisogna uscire prima per andare dal medico, consente di lavorare meglio e più velocemente. Le aziende migliori e innovatrici sono quelle che adottano tale metodo e sono le più ambite dai "talenti"».

## In definitiva, la crisi induce il dipendente a lavorare di più?

«Non c'è dubbio. Per questo serve il coraggio di difendere i propri spazi. Quando lavoriamo senza soste è più facile sbagliare perché si riduce la capacità di *problem solving*. Allora occorre fermarsi e staccare per instaurare un circolo positivo». **W**