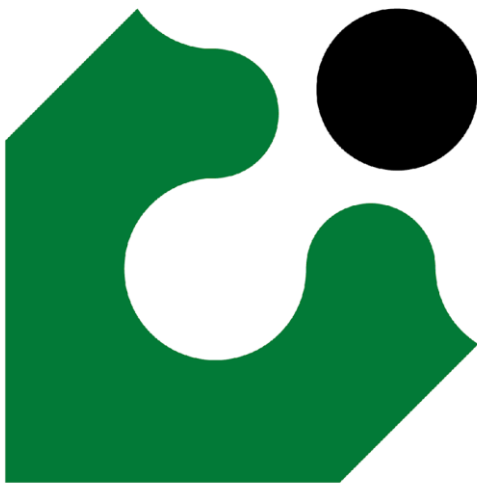


Consiglio in ascolto - Come stanno cambiando i bisogni dei cittadini in Lombardia?

Smart working: Valutazione dell'esperienza e prospettive

Silvia Biffignandi

Università di Bergamo



Premessa

- Il concetto di smart working è variamente definito e oggetto di normative.

In tale contesto parleremo di smart working inteso genericamente come lavoro a distanza concordato con il datore di lavoro

- Indagine maggio 2021
- Crisi sanitaria ha generato ampia sperimentazione dello smart working



Quanti hanno fatto smart working durante la pandemia ? (fino a maggio 2021)

Sì :

circa la metà (52%) di coloro che lavoravano a inizio pandemia

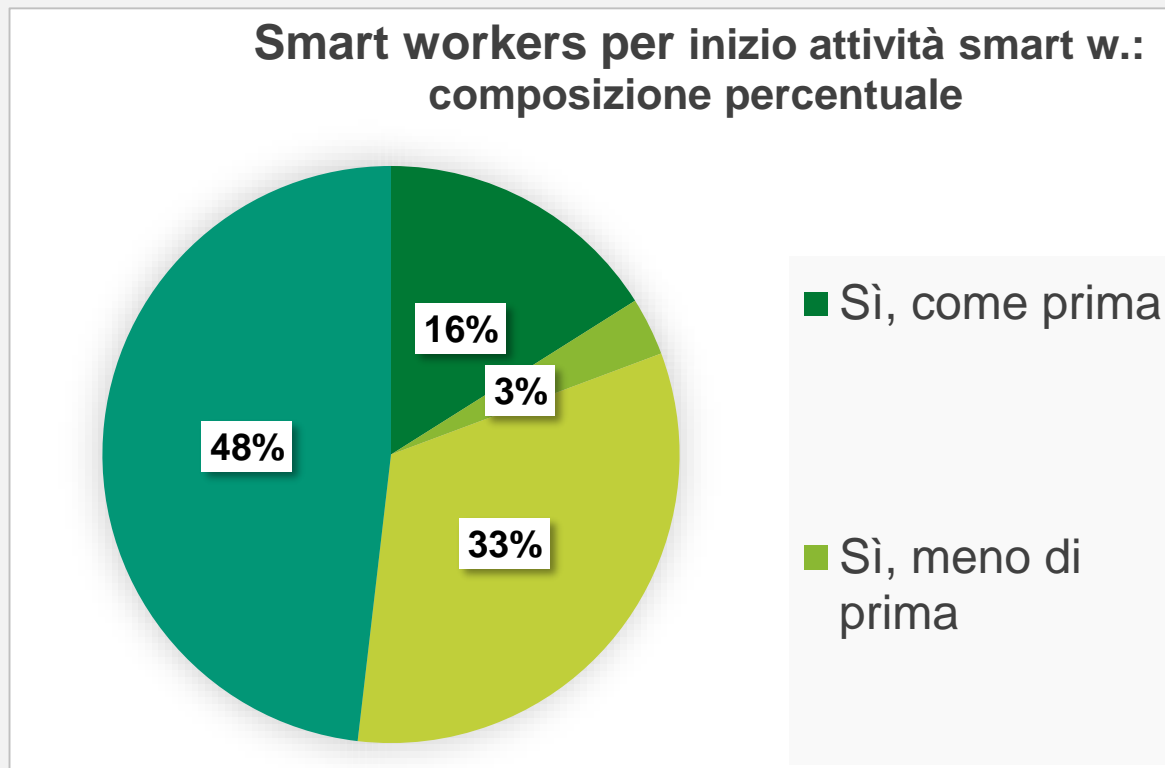
No:

40% non ha fatto smart working



Il lavoratore che ha fatto smart working: profilo

Smart workers per inizio attività smart w.: composizione percentuale

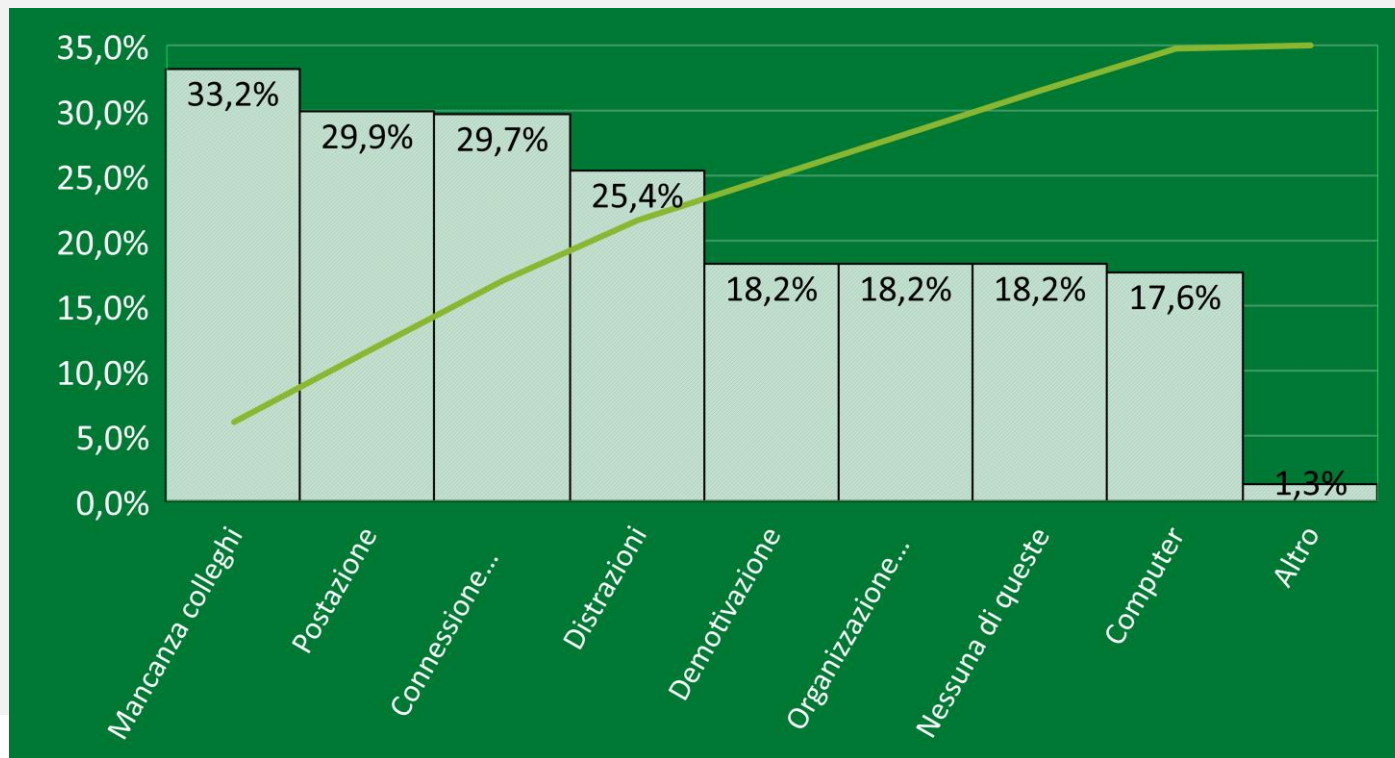


Il lavoratore che ha fatto smart working: profilo

- ✓ **Differenza per genere?**
- ✓ **Differenze per età?**
- ✓ **Tipologia di lavoro?**
- ✓ **Uso di Internet?**

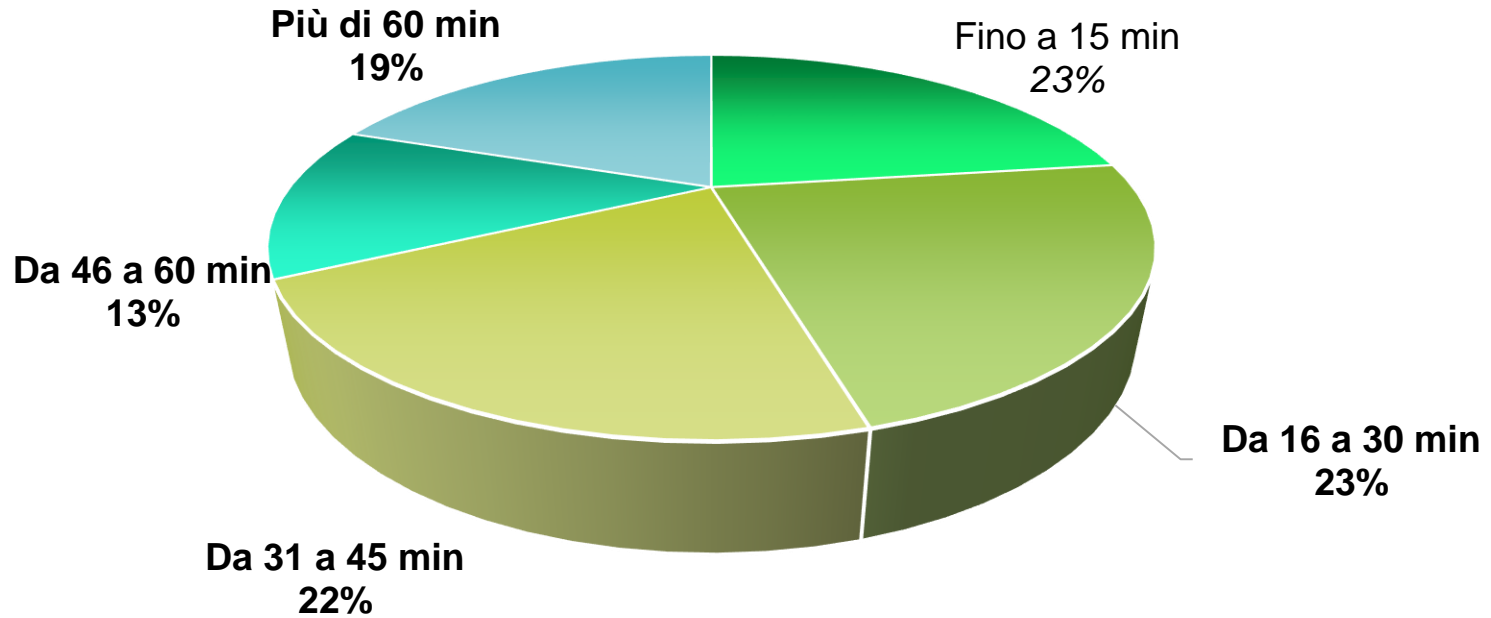


Criticità riscontrate



Smart workers: fattore mobilità

Tempo impiegato per andare al lavoro



Smart workers: fattore modo di vivere

Intenzione di cambiare casa

poco meno della metà degli smart workers.

Motivi

ricerca della qualità della vita e della sostenibilità fattori dominanti: ricerca di verde e spazio, secondari altri fattori



Soddisfazione sul lavoro in questo periodo di crisi

migliorata, rimasta uguale o peggiorata?

- miglioramento (18%)
- comunque che sia rimasta uguale (60%)

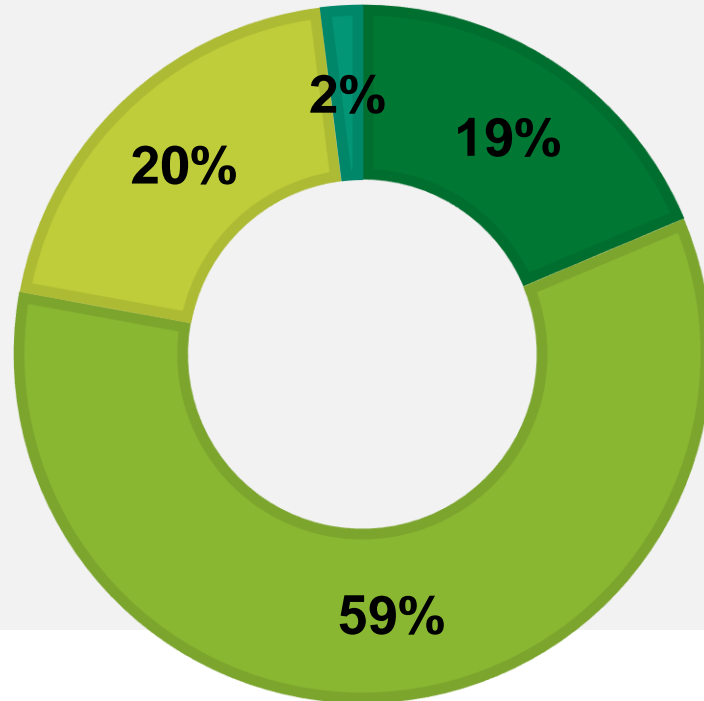
Maggiore soddisfazione rispetto a chi non ha fatto smart working



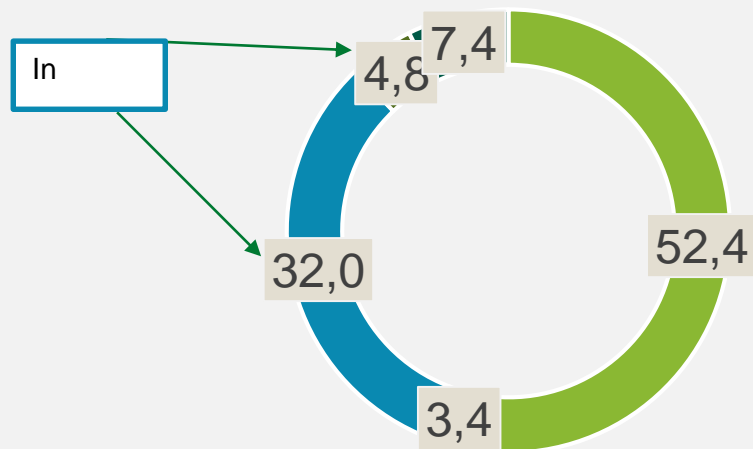
Prospettive

Smart Working In Condizioni Normali?

■ Sostituire presenza ■ Complementare



Un cenno su chi non ha fatto smart working e alle aziende



- Sì
- No, scelta lavoro in presenza
- No, presenza necessaria



Un cenno su chi non ha fatto smart working e alle aziende

Lavoratori che non hanno fatto smart working:

- ✓ *svolgono attività che al momento non possono essere svolte a distanza*
- ✓ *sarebbe interessante valutare quali tipologie di lavoro effettivamente non possono prescindere dalla presenza quotidiana del lavoratore e quali invece potrebbero diventare gestibili parzialmente anche a distanza: cambiamento culturale dell'organizzazione del lavoro.*

Si tratta di una sfida culturale interessante che il processo di digitalizzazione e la rivoluzione tecnologica in atto pone sul tappeto




Un cenno su chi non ha fatto smart working e alle aziende

Aziende e smart working

✓ poche contrarie

✓ sfida riorganizzativa interessante che consentirebbe vantaggi economici, di produttività e flessibilità

esempio  iniziative adeguate:

- riorganizzazione degli spazi (meno necessari in presenza di un numero di lavoratori minore negli uffici con conseguenti minori costi),
- investimenti in tecnologie adeguate per una buona comunicazione a distanza dei lavoratori,
- buona riorganizzazione del lavoro individuale a distanza e dell'interazione tra i colleghi alternativamente in presenza e a distanza,
- senso di appartenenza aziendale e altri aspetti.



Riflessioni e considerazioni di sintesi

Trend internazionale:

- crescente di imprese e lavoratori più del 50% delle persone nel mondo lavora da casa almeno una volta a settimana, solo il 18% lavora completamente in smart working (studio Owl Labs);
- studi internazionali vari mostrano maggior produttività: un esempio coloro che fanno smart working almeno una volta al mese hanno il 25% di probabilità di essere più produttivi nelle loro mansioni.



Riflessioni e considerazioni di sintesi

Lombardia

- ✓ risultati in linea con le considerazioni emerse in contesto internazionale e su studi italiani
- ✓ esperienza ampia in Lombardia e valutata positivamente
- ✓ consenso verso consolidamento della diffusione dello smart working.

I lavoratori lombardi:

- apprezzano miglioramento in termini di qualità della vita (minor perdita di tempo per andare al lavoro, flessibilità nell'organizzare i tempi lavorativi, migliore gestione ed interazione familiare)
- dal punto di vista lavorativo manifestano comunque motivazione, responsabilità, autonomia, concentrazione e determinazione, oltre che soddisfazione
- in buona parte auspicano smart working parziale (formula ibrida)



Riflessioni e considerazioni di sintesi

Aspetti strategicamente interessanti:

- ✓ mobilità: per il lavoratore smart working migliora qualità della vita, smart working parziale richiede però comunque efficienza servizi per impatto su qualità della vita
- ✓ predisposizione da parte del datore di lavoro di adeguati strumenti di comunicazione è un elemento chiave
- ✓ ruolo di un cambiamento culturale e organizzativo del lavoro che vede coinvolti lavoratori e aziende.



Da questa esperienza:

opportunità e idea che i tempi potrebbero essere maturi per avviare un processo di consolidamento che realizzi un cambiamento culturale e organizzativo del lavoro che vede coinvolti lavoratori e aziende

Necessità:

- ✓ Azioni armonizzate da parte delle aziende e del lavoratore in smart working potrebbero portare ad un cambiamento culturale che vede lo smart working come una componente delle attività lavorative che determina un contributo performante sia al lavoratore per il suo benessere ed efficienza lavorativa, che alle aziende, crea nuovi modelli organizzativi efficienti, efficaci e in linea con i diversi aspetti della sostenibilità.
- ✓ Interventi di accompagnamento di questo processo di cambiamento possono renderlo più armonico, integrato ed efficiente con rilevante impatto sul benessere e la sostenibilità.



silvia.biffignandi@unibg.it