PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5549 di Giovedì 01 febbraio 2024

Smart working: quali sono i vantaggi per aziende, lavoratori e ambiente?

Una tesi di laurea affronta vari temi connessi alla modalità di lavoro in smart working. Focus sui vantaggi del lavoro agile: benessere organizzativo del dipendente, razionalizzazione delle risorse e impatto sul territorio.

Brescia, 1 Feb ? Sono stati i cambiamenti imposti dall'emergenza COVID-19 a portare molte aziende a scoprire le potenzialità della modalità di lavoro in **smart working**.

Tuttavia lo smart working, anche dopo l'emergenza sanitaria, si è rilevato essere un importante **cambiamento organizzativo e strutturale** nel contesto lavorativo ed è, dunque, opportuno cercare di conoscere meglio, al di là degli aspetti normativi, cosa rappresenti il lavoro agile nel mondo del lavoro.

Per farlo e per segnalare anche alcuni dei vantaggi dello smart working nei luoghi di lavoro facciamo riferimento alla tesi di laurea "**4 day-week: implementazione della legge di Parkinson e del principio di Pareto allo smart working. Analisi del caso Perpetual Guardian**", realizzata, nell'anno accademico 2019/2020, da **Veronica Previde Massara** per il Corso di Laurea in Scienze Linguistiche ? Lingue per l'Impresa (Università Cattolica del Sacro Cuore ? Milano).

Nella tesi - premiata all'edizione 2020 del "**Premio tesi di laurea nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità**" organizzato dalla Fondazione AiFOS ? oltre ad affrontare il tema centrale della possibile riduzione della settimana lavorativa (4 day-week), sono presentati anche alcune ricadute positive delle attività in smart working.

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Lo smart working e il benessere organizzativo del dipendente
- Lo smart working e la razionalizzazione delle risorse economiche
- Lo smart working, l'impatto sul territorio e l'inquinamento

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0791] ?#>

Lo smart working e il benessere organizzativo del dipendente

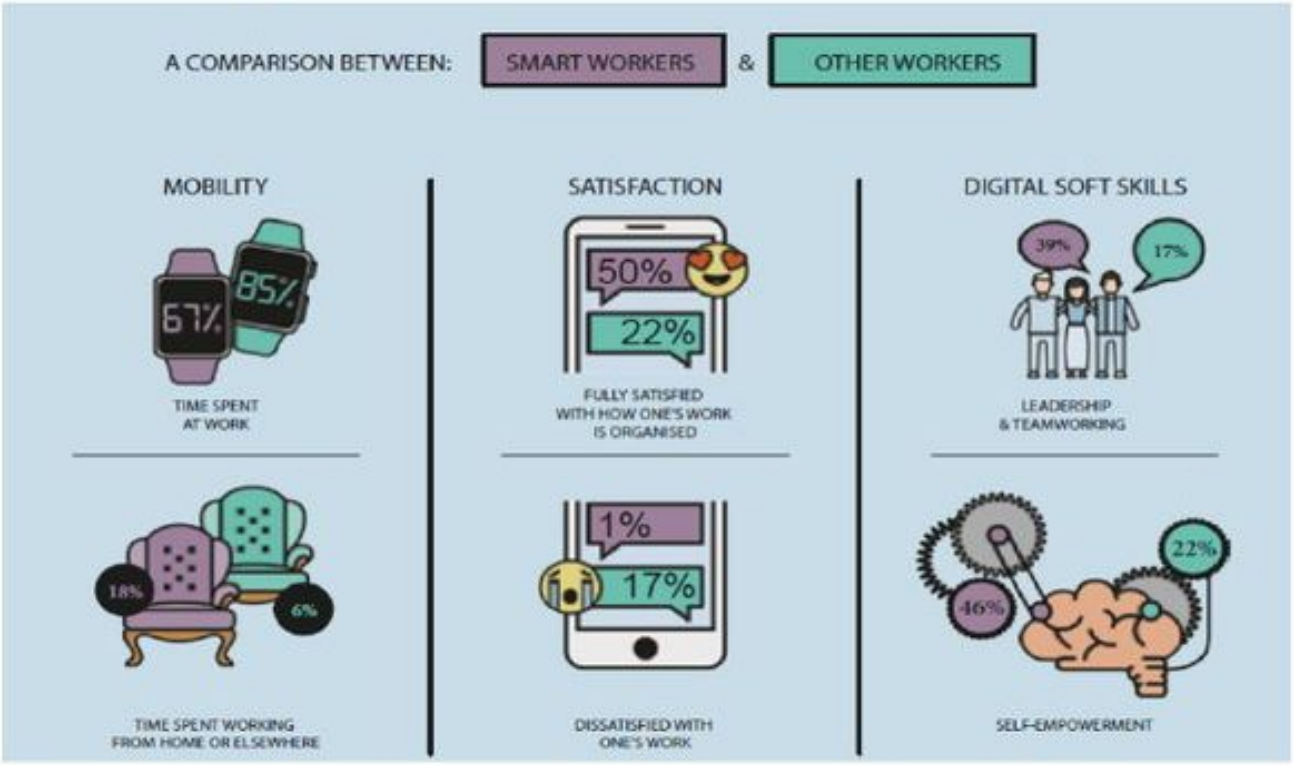
La tesi si sofferma dunque sui **vantaggi dello smart working** che "evolve continuamente, e con lui il rapporto tra dipendente e azienda portando numerosi benefici per entrambe le parti".

Il primo, il dipendente, diventa uno "**smart worker**", ovvero un "individuo che lavora in modo differente rispetto al passato, senza orari prestabiliti e con la possibilità di svolgere la propria attività ovunque si trovi grazie agli strumenti informatici". Mentre la seconda, l'azienda, può venire definita come "**smart organization**" incentrata "sull'aumento delle connessioni aziendali, portata a oltrepassare i confini geografici e dell'impresa stessa ed a valorizzare la gestione della molteplicità di contenuti interni ed esterni".

Il termine "**smart**" definisce, dunque, individui ed organizzazioni che vogliono "cercare nuove modalità di esecuzione di compiti, in modo da alleggerire i processi arrivando agli obiettivi da perseguire con minor sforzo e maggiore consapevolezza del lavoro svolto".

Riportiamo dalla tesi un'immagine relativa alla differenza tra smart workers e altri "workers":

Figura 1.4: Differenza Smart workers e altri workers



Fonte: Digital Innovation Observatory - Politecnico di Milano

Il primo aspetto su cui si sofferma la tesi è il **benessere organizzativo del dipendente**.

L'elaborato si sofferma sul termine ***work-life balance*** che rappresenta "un'ampia area semantica che definisce le capacità di equilibrare il lavoro e la carriera con la propria vita privata, composta sia dalla propria famiglia, sia dallo svago".

Si indica, tra le altre cose, che un primo punto nel processo di bilanciamento tra vita lavorativa e privata "è l'**abbattimento di orari rigidi e spostamenti scomodi** per raggiungere l'ufficio. Difatti, la costante crescita dei prezzi delle abitazioni nei centri urbani maggiori, dove si trovano normalmente le sedi delle aziende, ha portato la completa delocalizzazione delle famiglie nelle aree urbane circostanti, rendendo la maggior parte dei lavoratori dipendenti dal pendolarismo". E un **dipendente pendolare** "impiega in media ottanta minuti al giorno per raggiungere il luogo di lavoro, sprecando quindi circa un mese e mezzo della sua vita lavorativa": concedere al collaboratore di "sfruttare questi 160 minuti o più della sua giornata in un'attività per la salute della propria persona, un momento di risposo o semplicemente godersi una colazione con i propri familiari prima di portare i figli a scuola ha dimostrato di avere effettivi molto positivi anche sul welfare dell'intera azienda".

Un secondo aspetto importante è relativo alla "**significativa flessibilità garantita al dipendente**".

E anche se l'introduzione della disciplina "trova normalmente della resistenza nei confronti dell'importante cambiamento che viene messo in atto", una volta superate queste difficoltà "il lavoratore diventa **padrone del suo tempo e delle sue decisioni**, strutturando le sue giornate sulla base degli obiettivi da perseguire, e non sulla quantità di tempo che deve passare in ufficio per portare a casa lo stipendio".

Senza dimenticare, sempre con riferimento al benessere organizzativo, la "**maggiore soddisfazione personale del collaboratore**".

Infatti lo smart working "presuppone che si conoscano gli obiettivi aziendali da realizzare e che questi vengano raggiunti nelle modalità che ogni singolo individuo ritiene ottimali. In questo modo, l'autoconsapevolezza e la responsabilizzazione consentono al dipendente di organizzare le proprie risorse per perseguire gli obiettivi in modo autonomo, generando una maggiore soddisfazione personale sia per il traguardo raggiunto, sia per la fiducia al ruolo concessa dall'azienda".

Lo smart working e la razionalizzazione delle risorse economiche

La tesi, sempre in relazione ai vantaggi dello smart working, si sofferma anche sulla **razionalizzazione delle risorse economiche**.

La diffusione del lavoro agile porta, infatti, a rivoluzionare l'intera organizzazione aziendale e le imprese scelgono di adottare la politica smart "anche per l'**abbattimento di costi e il miglioramento delle risorse** già a loro disponibili, andando così a generare notevoli risparmi in molteplici aree".

Ad esempio un primo step riscontrabile è "la **riduzione della superficie degli uffici e dei parcheggi**". Ad esempio "organizzando i collaboratori in base ai giorni in cui essi desiderano lavorare da casa, è possibile creare una sorta di turnazione delle postazioni presenti in ufficio, in modo da sfruttare una minor superficie al massimo tagliando alcuni costi".

E l'utilizzo di un ufficio più piccolo e per meno tempo "produce una **riduzione dei consumi a cascata**. In primo luogo, si ha la diminuzione dell'utilizzo di energia elettrica ed acqua, in secondo luogo il consumo di carta, l'usura di macchinari e materiali, e persino le spese di pulizia subiscono una notevole riduzione, generando una catena di risparmi significativi per l'azienda".

Inoltre, a livello di **personale**, si indica che "creando un ambiente lavorativo ideale, in cui le esigenze del lavoratore vengono ascoltate garantendo flessibilità oraria", si riducono "le **percentuali di assenteismo**, o anche peggio, di licenziamento dei dipendenti". Infatti "se un lavoratore crede e ripone la sua fiducia nel suo superiore e nella missione aziendale, e ne ottiene altrettanta in cambio in termini di benefici, sarà più motivato e propenso a svolgere il proprio lavoro e difficilmente penserà di andarsene senza un valido motivo".

Lo smart working, l'impatto sul territorio e l'inquinamento

La tesi si sofferma anche sull'**impatto sul territorio**.

Si segnala che l'implementazione dello smart working "ha un impatto importante anche sull'**eco-sostenibilità della realtà aziendale e del territorio** che la circonda". E contribuisce a raggiungere molti dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibili identificati dalle Nazioni Unite nel 2015.

Si ricorda che la principale causa dell'inquinamento dell'aria è il traffico di veicoli e il **pendolarismo** "è ormai un fenomeno comune che riguarda 30 milioni di italiani, sia con i mezzi pubblici, sia con l'auto di proprietà". Inoltre "provoca certamente danni alla salute, in quanto nemico dell'attività fisica, della sana alimentazione e dei cicli del sonno, visto che ci obbliga a mangiare più spesso fuori casa e svegliarci presto al mattino. Ma è anche nemico dell'ambiente a causa delle spropositate quantità di CO_2 che vengono emesse ogni giorno sommando tutti i pendolari".

Permettendo ai lavoratori di "diminuire il numero di giorni in cui devono essere presenti fisicamente in ufficio", si riduce la "quantità di persone che nella stessa giornata compiono il tragitto casa-lavoro-casa". E oltre all'**impatto positivo sull'inquinamento**, "si andrebbero anche a decongestionare le cosiddette '***rush hours***', momenti nei quali le infrastrutture dei trasporti raggiungono il massimo della loro capacità, e si creerebbe un ulteriore risparmio per i propri collaboratori sul fronte spostamenti".

Si ricorda poi che molte imprese hanno anche adottato una politica smart "dichiarando il loro business *paper free*, eliminando completamente l'uso della carta nei loro uffici".

Rimandiamo alla lettura integrale della tesi che affronta varie tematiche connesse allo smart working e, in tema di vantaggi, si sofferma anche sul concetto di etica aziendale.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" 4 day-week: implementazione della legge di Parkinson e del principio di Pareto allo smart working. Analisi del caso Perpetual Guardian", tesi realizzata, nell'anno accademico 2019/2020, da Veronica Previde Massara per il Corso di Laurea in Scienze Linguistiche ? Lingue per l'Impresa - Università Cattolica del Sacro Cuore ? Milano, Facoltà di Scienze Linguistiche e Letterature Straniere.

La tesi è scaricabile anche attraverso il portale " Biblioteca Tesi Sicurezza", una biblioteca virtuale di libera consultazione, accessibile attraverso la creazione di un account gratuito.

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it