



SMART WORKING: quanto è strategico per il business?

Il concetto di smart working, che oggi assume un ruolo fondamentale in tutte le aziende leader di mercato, non può prescindere da un processo di evoluzione delle modalità di lavoro che sempre più verteranno verso l'utilizzo di **dispositivi mobili** (quali tablet, smartphone, laptop...), all'interno e soprattutto all'esterno delle "mura aziendali", rendendo il BYOD il driver principale del lavoro agile, e verso nuove forme di produttività incentrate sulla responsabilizzazione e la flessibilità.

Sebbene sia ancora spesso associato al telelavoro o al semplice lavorare da casa una volta alla settimana, lo smart working è una vera e propria **filosofia manageriale** che si basa sull'agire per obiettivi, sull'utilizzo smart degli spazi a disposizione e sull'abbandono dei vecchi formalismi di luogo e orario.

Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, «lo Smart Working (o Lavoro Agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività».

Gli utenti hanno la libertà di scegliere dove e in che modo lavorare perchè i principi chiave sono la **cooperazione** senza barriere mentali e architettoniche, i **processi** e i **metodi di lavoro** differenziati, l'attenzione alle **esigenze dei dipendenti** e la riconfigurazione del **rapporto persona - ambiente lavorativo**. Principi che favoriscono il senso di appartenenza e il cambio culturale da "dipendenti esecutori" a "collaboratori appassionati" che partecipano a un progetto comune.

Recenti studi affermano che mediamente il 76% dei circa 570 mila dipendenti¹ che dispongono di strumenti digitali adatti a lavorare in mobilità si dice soddisfatto della sua professione, contro il 55% degli altri dipendenti; uno su tre si sente pienamente coinvolto nella realtà in cui opera e ne condivide valori, obiettivi e priorità, contro il 21% dei colleghi.

I benefici economico-sociali sono enormi anche per le aziende e l'intera società. Oltre a un evidente aumento di **produttività** da parte dei lavoratori, che deriva da un migliore **work-life balance**, si registra un miglioramento della sostenibilità ambientale, derivante dalla riduzione delle **emissioni di CO2** per gli inferiori spostamenti casa - lavoro e da una diminuzione del traffico, lo sviluppo delle città a supporto degli smart worker e la valorizzazione delle pari opportunità.

**Nel 2019,
si registrano circa
570 mila dipendenti
che dispongono di
tecnologie per
lavorare in mobilità
(+20% vs 2018)¹**

Le aziende al contempo possono registrare un minor **tasso di assenteismo** e un **risparmio** importante nei costi, ad esempio associati alla gestione degli spazi fisici (spese energetiche, pulizia, mense aziendali, etc.). Lo smart working rappresenta inoltre un'importante leva di **talent attraction** in quanto le nuove generazioni risultano sempre più orientate nelle proprie scelte verso aziende che hanno abbracciato modelli di lavoro orientati alla responsabilizzazione e al lavoro per obiettivi.

Per coglierne appieno i benefici, lo smart working richiede innanzitutto l'adozione di una corporate strategy incentrata sulle persone, dove spazi, processi e cultura sono disegnati a misura delle esigenze dei collaboratori, che punti, in una logica "phygital", fisica e digitale insieme, a massimizzare i benefici della collaborazione e della

¹ - Fonte: Osservatorio Smart Working, School of Management del Politecnico di Milano

Step fondamentali per intraprendere un progetto di smart working

socializzazione, della valorizzazione dei talenti e dell'apertura all'innovazione.

Sono diverse e molteplici a tale riguardo le funzioni

aziendali coinvolte in questi progetti: da un lato **HR e Top Management**, al fine di offrire un'esperienza innovativa di lavoro ai propri dipendenti, spingono l'adozione di questi paradigmi, con l'esigenza di un partner che li supporti in tutte le attività; dall'altro l'**IT** si trova a dover gestire una crescente complessità infrastrutturale e applicativa, a parità di risorse disponibili, in aggiunta ai rischi legati alla sicurezza, vista la difficoltà di controllare una crescente quantità di dispositivi mobili. La consapevolezza che i device mobili siano veri e propri strumenti di lavoro non è infatti ancora diffusa tra gli utenti, che spesso li utilizzano anche ai fini personali scaricando app, navigando sui siti web e connettendosi a reti potenzialmente infette con importanti ripercussioni in ambito business.

Le difficoltà di coniugare le esigenze di business con quelle IT possono spesso ostacolare lo sviluppo di una cultura interna digitale che si traduce in sentimenti di scoraggio e paura da parte dei collaboratori nell'affrontare il cambiamento.

Come è quindi possibile portare a termine con successo un progetto di Smart Working? Quali sono i principali step da seguire?

1. Stabilire obiettivi chiari

Più chiari e quantificabili sono gli obiettivi, maggiore sarà la probabilità di raggiungerli. È importante, nello stabilire i target del progetto,

tenere in considerazione i diversi punti di vista e le differenti aspettative di tutti gli attori coinvolti, partendo dal Business fino all'IT.

2. Readiness assessment

Qualsiasi sia il progetto, è necessario avere un approccio strategico relativo alle implementazioni necessarie, identificando le tipologie di utilizzatori del servizio di smart working, la profilazione delle applicazioni esistenti e le modalità di accesso alle stesse, l'infrastruttura IT esistente nonché la tipologia di device attualmente in uso, previste o BYOD sia per utilizzo applicativo che di supporto come periferiche e stampanti.

3. Considerare l'impatto del progetto

È meglio iniziare con progetti che sono in grado di massimizzare il rapporto tra il miglioramento aziendale e l'impatto dei processi esistenti. Per fare questo bisogna considerare il costo e il tempo necessario per lo sviluppo del progetto e per ottenere i primi benefici da parte degli utenti. Inoltre è fondamentale tenere presente anche la potenziale trasformazione delle politiche HR, sempre più orientate a favorire flessibilità, responsabilizzazione e una gestione result-driven.

4. Consapevolezza e ingaggio

Alimentare una cultura interna orientata all'innovazione e aperta al digitale, individuando dei Champions in grado di coinvolgere il resto della popolazione e sviluppare una community mossa da principi e pratiche comuni.

5. Procedere per step e monitorare

Procedere con flessibilità per gestire agilmente le aspettative e i processi nonché i risultati in termini di produttività e soddisfazione dei dipendenti. Monitorare costantemente la situazione e attivare una valutazione a 1/3/6 mesi.

1 - Fonte: Osservatorio Smart Working, School of Management del Politecnico di Milano

about us

ECONOCOM è un player europeo che abilita la trasformazione digitale e tecnologica delle aziende attraverso il disegno e la fornitura di soluzioni as a service e pay per use. Insieme ad Asystel Italia, Bizmatica e BDF, società del Gruppo Econocom con competenze e certificazioni negli ambiti della Customer Experience, dell'Operational Efficiency, della Technology Integration, del Mobile & Security, Econocom è l'unico player sul mercato che unisce un mix unico di competenze grazie all'offerta di prodotti, servizi e soluzioni tecnologiche e digitali innovative e utili che creano valore sostenibile nel tempo. Con 10.800 dipendenti in 18 Paesi e un'esperienza di oltre 40 anni, Econocom registra un fatturato di €3 miliardi. Il titolo Econocom Group è quotato dal 1986 presso il listino Euronext Bruxelles e prende parte agli indici BEL Mid e Family Business.