



ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER
ARCHIVIO NEWSLETTER



REDAZIONE | PUBBLICITÀ | CONTATTI



PAROLE di Management
QUOTIDIANO DI CULTURA D'IMPRESA



Lunedì 18 Ottobre 2021

Il valore del tempo: il caso di Aeroporto di Bologna

SCRITTO DA **LUCIA SILVESTRI** IL **18 OTTOBRE 2021** PUBBLICATO IN **SPAZIO DI LAVORO**

“Il tempo è la risorsa più preziosa che ognuno di noi possiede”. È una delle frasi cruciali scritta nel libro di Luca Solari e Francesco Rotondi (*Agile, smart, da casa. I nuovi mondi del lavoro*, Franco Angeli, 2021): oramai nelle organizzazioni bisogna pensare ai nuovi modi di lavorare; un po' come nuovi mondi che le organizzazioni devono scovare, esplorare e contaminare con azioni virtuose legate all'innovazione, efficienza, benessere e tanto altro.

Smart working è quel mondo da esplorare, **il nuovo modello organizzativo in grado di portare notevoli vantaggi alle organizzazioni che lo adottano**: in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche rispetto a welfare e qualità della vita del lavoratore. Tuttavia, il concetto di Smart working **resta ancora oggi avvolto in un alone di confusione**. Sovrapposto a pratiche per certi versi simili al lavoro agile emergenziale degli ultimi tempi, al più datato telelavoro e al lavoro da remoto, che in realtà sono molto diverse. Fare Smart working, dunque, non vuol dire semplicemente 'lavorare da casa': vuol dire ben altro, per esempio **recuperare la consapevolezza del valore del tempo fondamentale sia per l'organizzazione sia per il lavoratore**.

Da marzo 2020 lo Smart working, nella sua fase emergenziale, è stato al centro dell'attenzione mediatica, **in quanto misura in grado di garantire la continuità di business e allo stesso tempo di salvaguardare la salute pubblica**. L'esperienza forzata che milioni di lavoratori

Cerca ...



LE NOTIZIE PIÙ LETTE DELLA SETTIMANA

- **Prestito garantito a FCA: cosa c'è dietro?**
- **Il digitale al servizio degli eventi fisici**
- **Diventare costellazioni**

Tag della settimana

- Finanza
- Management
- Google
- Industria 4.0
- Politica

29 ELA

hanno fatto durante il periodo della pandemia legata al Covid-19 ha messo in luce come la necessità di presenza fissa in un preciso luogo e per un certo numero di ore per poter lavorare siano assunti superati.

Lavoratori più soddisfatti e società migliore

In un quadro post emergenza pandemica – ancora da definire al meglio – sta emergendo, tuttavia, che le aziende già abituate allo Smart working prima della situazione d'emergenza **hanno tratto un notevole vantaggio organizzativo e competitivo rispetto a realtà meno avvezze alla pratica**; pertanto tutte le organizzazioni si troveranno a esplorare lo Smart working (o lavoro agile) come una nuova filosofia manageriale **fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare** a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

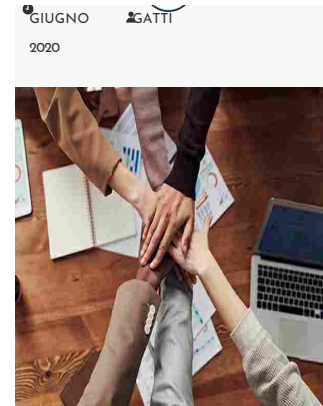
Si tratta di un nuovo approccio al modo di lavorare e collaborare all'interno di un'azienda **che si basa su quattro pilastri fondamentali, per garantire sempre di più quella consapevolezza del valore del tempo**, come la risorsa più preziosa: revisione della cultura organizzativa; flessibilità rispetto a orari e luoghi di lavoro; dotazione tecnologica; scelta degli spazi fisici. Tutto questo porterà notevoli benefici alle aziende, in termini di **miglioramento della produttività, di riduzione dell'assenteismo e di contenimento dei costi per gli spazi fisici**. Ma i vantaggi derivanti dallo Smart working riguardano anche la soddisfazione del lavoratore e il miglioramento della società.

Sulla base di queste premesse, anche l'**Aeroporto di Bologna (AdB)** ha soddisfatto *in primis* l'esigenza legata alla pandemia in cui si è agito per garantire la salute e sicurezza dei lavoratori **permettendo la Smart working experience (SWE) nella totalità delle giornate lavorative, per i lavoratori cui era possibile farlo**, nel periodo di pieno *lockdown*. L'azienda ha comunque continuato a costruire un processo organizzativo e di welfare, monitorando costantemente i Kpi aziendali, lo stato d'animo dei lavoratori e il loro benessere anche tramite survey e incontri online. Sono stati così fatti emergere come punti d'attenzione positivi, per esempio **l'alto gradimento del nuovo modo di lavorare per la sensazione di sicurezza e di flessibilità organizzativa**; di contro sono emersi anche alcuni punti d'attenzione negativi, quali la sensazione di isolamento sociale e pertanto di benessere.

Alternare il lavoro da remoto con la presenza in ufficio

Nel lungo percorso di decreti governativi atti a garantire lo stato d'emergenza e la sicurezza dei lavoratori, l'azienda ha lavorato – anche con la partecipazione delle organizzazioni sindacali – **alla definizione di un regolamento che considerasse tutti gli aspetti portando a una scelta condivisa dai lavoratori**, ossia le giornate stabilite per la SWE sono un numero massimo di due settimanali, tali da assicurare un'adeguata presenza in ufficio in relazione anche ai molti colleghi turnisti che non possono accedere allo Smart working, **per scongiurare quell'isolamento sociale, stabilendo fin da subito una modalità mista con un graduale rientro al lavoro**.

Le giornate e gli orari in cui è possibile effettuare la SWE, così come le attività da svolgere in tali giornate, **sono concordate con il proprio responsabile**, il quale valuta la continuità dei servizi da erogare e le esigenze operative della propria area. L'orario di lavoro nelle giornate di SWE **si articola su otto ore (tra le 8 e le 20)**, con una pausa pranzo di 45 minuti nella fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14; nulla vieta di lavorare in differenti fasce orarie, purché questo permetta di raggiungere gli obiettivi definiti e condivisi, **con un diritto alla disconnessione a**



Il nuovo senso di appartenenza all'azienda dopo il Covid

partire dalle 22.

Nel corso dei prossimi mesi, anche in collaborazione con la Rete Smart-BO promossa dal Comune di Bologna al quale AdB ha aderito da ottobre 2019, **si procederà con l'individuazione di un accordo di rete che preveda sinergie territoriali e individuazione di spazi di co-working** per rispondere alle sempre più importanti sollecitazioni del nuovo 'mondo' organizzativo agile, smart. Un nuovo modello di città che **vede gli spostamenti in 15 minuti per soddisfare obiettivi di sostenibilità ambientale**, minori emissioni di anidride carbonica, utilizzo massivo dei trasporti green; **sostenibilità economica**, maggior risparmio per le famiglie e maggior produttività per le aziende con un maggior tempo di utilizzo per il lavoro (risparmio di tempo su spostamenti); **sostenibilità sociale**, maggiore contaminazione e scambio di know how in ambienti condivisi di lavoro anche in aziende diverse e soprattutto avere a disposizione il tempo in più da dedicare al proprio benessere.



Lucia Silvestri

Lucia Silvestri è Responsabile del Change Management, Recruiting e Welfare di Aeroporto Marconi di Bologna.

Smart working, sostenibilità, lavoro ibrido, Aeroporto di Bologna

PRECEDENTE

DALL'ESTERO SPAZIO DI LAVORO

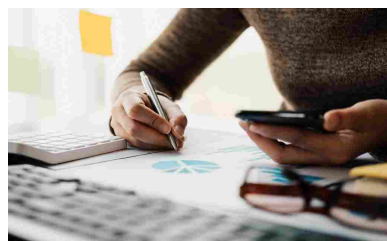


Come si apprende per osmosi da remoto?

11 OTTOBRE 2021 ERICA MANNIELLO

Iniziare un nuovo lavoro può essere stressante. Comprendere le divisioni ...

SPAZIO DI LAVORO



Progettare un nuovo lavoro

8 OTTOBRE 2021 LUCA SOLARI

Le transizioni epocali (quelle cioè che comportano una modifica dell'assetto ...

SPAZIO DI LAVORO



Smart working, uno sguardo al futuro

8 OTTOBRE 2021 FRANCESCO ROTONDI

La storia ci ha insegnato che il "lavoro" non può ...

Via Cagliero, 23 - 20125 Milano

TEL: 02 91 43 44 00 - FAX: 02 91 43 44 24

EMAIL: redazione.pdm@este.it - P.I. 00729910158