

Caro lettore,

La rivoluzione digitale, a cui abbiamo assistito negli ultimi decenni, sta ora innescando una "rivoluzione del lavoro". Poiché le moderne tecnologie di comunicazione permettono ai knowledge workers di lavorare senza dipendere da orari e luoghi di lavoro, il lavoro stesso non è più un luogo, ma qualcosa che facciamo. Un "New Way of Working" (nuovo modo di lavorare) sta avanzando, con promettenti effetti sui livelli di congestione e sui bisogni di spostamento. In questo up-date, sarà approfondito il "New Way of Working" e saranno proposti alcuni esempi e suggerimenti provenienti da paesi europei attualmente leader nel settore.

## Il lavoratore "mobile"



Il "New Way of Working" si esplicita in varie forme, come orari flessibili ("flexi time"), la pianificazione delle riunioni al di fuori degli orari di punta, teleconferenze e videoconferenze, webcast e webinar, la compressione dell'orario di lavoro (svolgere cioè le ore concordate in un minor numero di giorni) e il telelavoro.

Il telelavoro o lavoro a distanza è molto di più che portarsi occasionalmente a casa materiale da leggere. Significa lavorare a casa, per strada o in qualche altro luogo, mediante un collegamento a canali aziendali di comunicazione e di informazione; per l'intera giornata o solo fino alla fine dell'ora di punta. La ricerca ha evidenziato riequilibrare il tempo dedicato al lavoro e quello riservato alla vita privata, come pure la volontà di non perdere i propri dipendenti, sono le principali ragioni che portano le aziende a offrire ai propri dipendenti l'opportunità del telelavoro. Ma ci sono molti benefici, come l'incremento della produttività, la riduzione dell'assenteismo, la riduzione degli spazi necessari per le strutture d'ufficio e per i parcheggi.

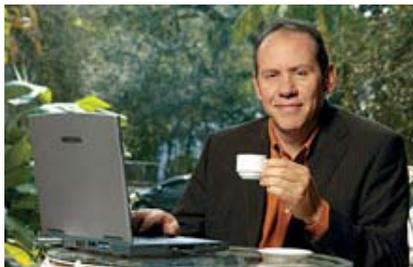
Molto è stato detto e scritto sui benefici del New Way of Working. Act Travelwise, un'associazione britannica per la promozione di scelte sostenibili di mobilità, ha recentemente pubblicato quattro [guide pratiche](#) per dipendenti e datori di lavoro contenenti consigli utili su come lavorare da casa, sulle conference call, sulle video conferenze e sull'utilizzo dello smartphone. Ulteriori consigli provenienti dal mondo del business possono essere consultati su [ways2work](#), [Flexibility](#) e il [progetto actnow flex](#). Consigli per le amministrazioni locali sono disponibili nella brochure [Making Smarter Choices Work](#) (vedi pag.37).

## Telelavoro e traffico: un rapporto difficile



Nei Paesi Bassi, tra il 2003 e il 209 il numero di coloro che praticano il telelavoro è triplicato e attualmente rappresenta circa il 19% di tutti i lavoratori. Tuttavia, i livelli di congestione non si sono ridotti. Ciò è dovuto ad un incremento della distanza casa - lavoro, forse perchè il New Way of Working rende meno scomodo vivere lontano dalla sede di lavoro. La promozione del telelavoro dovrebbe andare di pari passo con altre misure di mobility management, quale ad esempio come la promozione del trasporto pubblico per gli spostamenti casa-lavoro. Con la giusta attrezzatura, si può ad esempio lavorare mentre si viaggia in treno. Per dare un nuovo impulso al telelavoro, il governo olandese ha promosso una nuova campagna di comunicazione: "Il New Way of Working fai da te" ("[Het Nieuwe Werken Doe Je Zelf](#)" (NL)). Nel primo periodo, la campagna dava informazioni e stimolava le persone a sperimentare il telelavoro. Oggi, stimola le aziende ad introdurre cambiamenti strutturali (dotazioni strumentali, condizioni di impiego) per introdurre il telelavoro nella cultura aziendale.

## Fiducia e responsabilità



Fonte: [ChristianSarkar.com](http://ChristianSarkar.com)

Il New Way of Working richiede una grande fiducia da parte dei datori di lavoro. Molti temono ad esempio che i telelavoratori possano essere distratti dai loro affari personali. Tuttavia, da una recente [ricerca francese](#) (FR) è emerso che il 94% dei lavoratori dichiara di riuscire a mantenere ben separate la propria vita professionale e quella personale.

Uno dei più importanti precursori è Semco, una azienda brasiliana. L'amministratore delegato Ricardo Semler ha concesso ai dipendenti estrema flessibilità e responsabilità. I dipendenti hanno totale libertà nella scelta del proprio orario di lavoro, possono ad esempio lavorare la domenica e andare a cinema il lunedì pomeriggio. In questo modo, la settimana inizia ad essere percepita come un "week end di sette giorni". (Ulteriori informazioni: [video su YouTube](#), [intervista](#), [recensione dei libri di Semler](#)).

I dipendenti saranno sempre più valutati per i risultati ottenuti che non per tempo passato in ufficio. Ciò può produrre anche un pò di pressione sui dipendenti e non tutti potrebbero trovarsi a proprio agio nel praticare il New Way of Working. D'altro canto, il cambiamento non coinvolge solo le aziende e il modo di lavorare, ma anche i lavoratori. I giovani talenti che entrano oggi nel mercato del lavoro fanno parte della Generazione Y (i nati tra il 1982-2000). Sono i "digital natives", abituati ad utilizzare strumenti di comunicazione veloci ed intuitivi come la messaggistica istantanea (chat), Skype, Facebook e Wikipedia. Per attrarre e trattenere queste persone, le aziende devono adattare le loro modalità di lavoro, invece di far adattare i dipendenti all'azienda. L'incredibile evoluzione della tecnologia - e con essa delle persone - è ben presentata in questo [video su YouTube](#).

## L'ufficio come luogo di incontro



Fonte: [www.triplepundit.com](http://www.triplepundit.com) - blogpost Mrs. L.C. Latimer

Se sempre più spesso i dipendenti lavorano a distanza, potrebbe non essere più necessario avere una scrivania fissa in ufficio. Diverse aziende combinano telelavoro e luoghi flessibili di lavoro. Alcuni sistemi richiedono ai dipendenti di prenotare la postazione di lavoro in anticipo (hotelling), altri sistemi no (hot desking). Oltre al risparmio di spazio, la flessibilità del luogo di lavoro ha ulteriori vantaggi, Leilani C. Latimer della Sabre Holdings in un post del blog dal titolo [How Flexible Workspaces Can Transform Your Company's Culture \(Come i luoghi flessibili di lavoro possono trasformare la cultura della tua azienda\)](#) afferma che "... non solo i nostri dipendenti si sono adattati al nuovo ambiente "FlexSpace", essi hanno iniziato a collaborare di più tra loro, abbattendo molte divisioni tra progetti e dipartimenti, creato un ambiente più collaborativo e, infine, rafforzato la nostra competitività.

Riducendo il numero di scrivanie, può essere dedicato più spazio alle sale riunioni. L'ufficio diventa un luogo per incontrare fisicamente i colleghi e non più per svolgere attività individuali come scrivere relazioni. Un buon esempio di luoghi di lavoro flessibili è l'ufficio olandese della Microsoft ([YouTube video](#)).

## Essere virtualmente presente



Fonte: Teliris VL Executive - Copyright: [www.teliris.com](http://www.teliris.com)

Il lavoro flessibile e in remoto non dovrebbe ostacolare i flussi comunicativi e di informazione tra i colleghi. Le grandi compagnie come l'olandese Rabobank ( [Rabo Unplugged work paradigm](#)) e Microsoft (e.g. [Microsoft Belgium](#)) hanno investito molto in tecnologie unificate di comunicazione, che consentono una comunicazione senza soluzione di continuità per i propri dipendenti in ogni momento e in ogni luogo.

Attrezzature di tele e video conferenza eliminano la necessità di spostarsi per partecipare alle riunioni. Non sono reali come gli incontri di persona? La telepresenza sta portando la pratica della video conferenza a un livello completamente nuovo. Ci si riferisce a quell'insieme di tecnologie nate a dare l'impressione della presenza reale (ad esempio [CISCO's Telepresence commercial](#)). [Sul loro sito internet](#), lo sviluppatore della CISCO permette alle aziende di calcolare i costi di viaggio che si possono risparmiare installando un sistema di Telepresenza. Attualmente, esistono anche tecnologie che consentono di utilizzare [proiezioni olografiche 3D](#)

per creare una illusione quasi perfetta della presenza.

## Uffici domestici: una risorsa per l'economia locale



Alcune aziende riducono i costi esternalizzando alcune attività, come i centralini (call centre) e i servizi di assistenza ai clienti, a lavoratori a domicilio di un'altra compagnia. Si chiama "home-sourcing" o "homeshoring". Nei mercati on line come **Pajamanation**, è possibile anche esternalizzare (homesource) alcuni piccoli lavori (le traduzioni, le funzioni amministrative, i lavori di grafica...) a una rete di lavoratori autonomi che operano da casa.

Le moderne tecnologie di comunicazione rendono più facile per i lavoratori autonomi avviare le attività da casa propria. Il dipartimento francese di Gers ha osservato come questi imprenditori contribuiscano a combattere lo spopolamento rurale e dare impulso all'economia locale. Con il supporto iniziale del progetto pilota europeo Soho Solo (2003-2005), Gers ha iniziato attivamente ad attrarre in tutta Europa lavoratori indipendenti che operano da casa, sfruttando come principali punti di forza il clima piacevole, la pace e la quiete della zona. Il team e una rete di 50 villaggi partner di **Soho Solo** aiutano i nuovi arrivati ad insediarsi nella regione e a creare una impresa.

## Smart work centres: un ufficio a richiesta



Lavorare da casa ha ovviamente i suoi vantaggi. Ma cosa succede quando i bambini sono a casa facendo molto rumore? O se il soggiorno non è il posto ideale per una riunione con un cliente? O se si ha la disperata necessità di contatti sociali? Una soluzione è offerta dagli smart work centres e i workhubs: scrivanie e spazi di incontro possono essere noleggiati per brevi periodi di tempo, talvolta anche solo per un'ora. Alcuni centri sono aperti solo per i dipendenti di alcune aziende, altri sono aperti a tutti. Molti offrono servizi aggiuntivi, come catering, servizi di stampa e copisteria o asili infantili. Nei Paesi Bassi, dal 2008 ad oggi sono stati costruiti più di 100 **Smart Work Centres**. Nel Regno Unito, si può cercare un workhub direttamente sul sito **Workhubs Network**. Il network ha recentemente pubblicato una ricerca sulla riduzione delle emissioni di anidride carbonica ottenibile grazie all'uso dei workhubs. Emerge che per l'utente medio di un workhub, la distanza casa-lavoro è più o meno la stessa di quella di un qualunque lavoratore medio a livello nazionale. Ma molti di essi tornano a casa due volte al giorno. Molti utilizzano l'automobile da soli, anche se sono il 12% in meno rispetto al dato medio nazionale. Uno su cinque si sposta a piedi, il doppio rispetto alla percentuale nazionale dell'11%.

Il primo olandese Smart Work Centre in Almere ([www.qualitycentre.nl](http://www.qualitycentre.nl))

## Notizie da progetti correlati



Grazie al progetto TRAVEL PLAN PLUS, è disponibile una serie di pubblicazioni TRAVEL PLAN PLUS sui principali insegnamenti tratti dalla realizzazione del Local Travel Plan Network. Inoltre, è possibile iscriversi a un **breve corso di formazione a distanza** su come predisporre e sostenere un Local Travel Plan Network.

## Eventi futuri



- UITP conference "Urban Governance - getting people on board" ti 5-7 ottobre 2011, Gothenburg, Svezia  
<http://gothenburg.uitp-events-expo.org>
- Bicycle Capitals of the world: Sustainable mobility in Copenhagen and Amsterdam  
Live webcast, 7 June 2011 from 15:00 to 15:45 Central European Summer Time  
<http://www.kpvv.nl>

Per altri eventi, ti invitiamo a visitare il **Calendario EPOMM**.



ECOMM 2011



allinx



feedback



subscribe



unsubscribe



fullscreen



news archive