

## Le aziende credono nello smart working?

Il ricorso al lavoro agile durante la pandemia ha dato il via ad una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, focalizzata sul raggiungimento degli obiettivi, rendendo i lavoratori più responsabili e flessibili nella gestione ed organizzazione delle attività loro assegnate.

Se è vero che lo smart working ha consentito una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, è altresì vero che tale modalità di lavoro ha consentito ai datori di lavoro di risparmiare sui costi e di registrare addirittura incrementi di produttività tutt'altro che irrilevanti, anche grazie all'accelerazione dei processi di lavorazione, svincolatisi in molti casi dagli strumenti cartacei.

### Lavorare meglio facendo crescere l'azienda

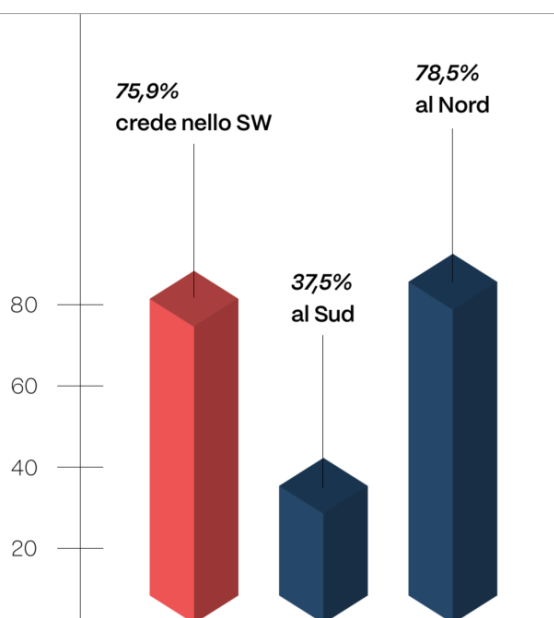
La maggiore produttività dei lavoratori rilevata dalle aziende durante lo smart working è anche frutto in molti casi dei benefici apportati dagli animali domestici. La loro presenza aiuta infatti le persone a contenere l'ansia e lo stress connessi al lavoro, con il risultato che in un ambiente più rilassato i lavoratori sono più motivati e più produttivi.

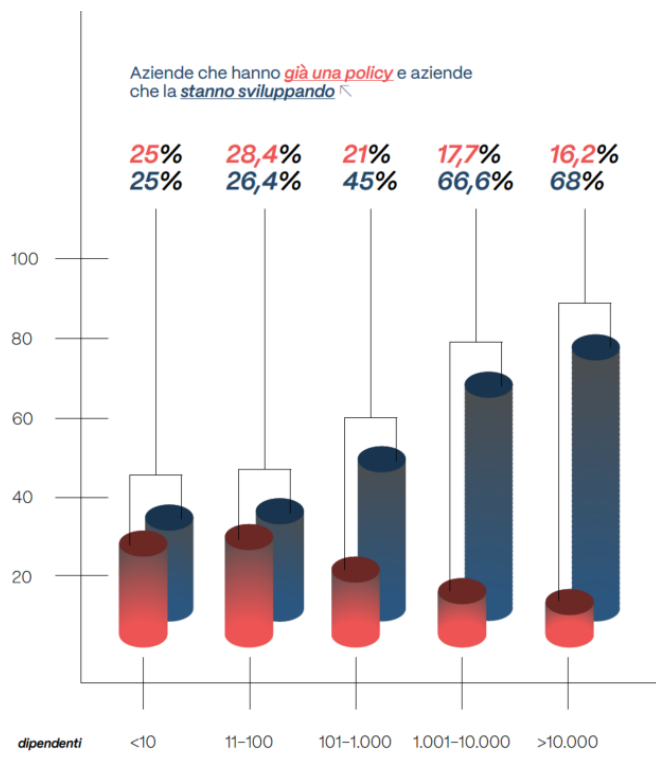
Radical HR Club, piattaforma *edtech* italiana per la formazione continua e *networking* per i professionisti HR, ha condotto una ricerca chiedendo a seicento professionisti delle risorse umane, provenienti da aziende di ben diciannove diversi settori, quali siano i risultati raggiunti dallo smart working in Italia nel corso del 2022.

### Le aziende credono veramente nelle potenzialità che offre lo smart working?

A credere nello smart working è il 75,9% delle aziende. Tuttavia, bisogna precisare che al Nord tale percentuale sale al 78,5%, mentre tra le aziende del Sud scende fino al 37,5%.

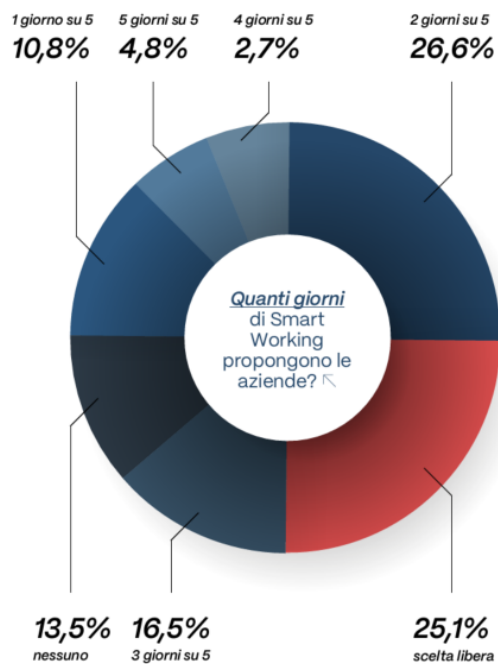
È stato rilevato che le aziende che credono nello smart working, ne sono convinte a prescindere dagli effetti sulla produttività, in quanto il 70,1% delle stesse non ha ancora avuto modo di misurare i risultati ed il 92% di coloro che hanno rilevato l'impatto dello smart working ha registrato un significativo aumento di produttività.





### Quanti e quali giorni di smart working concedono le aziende?

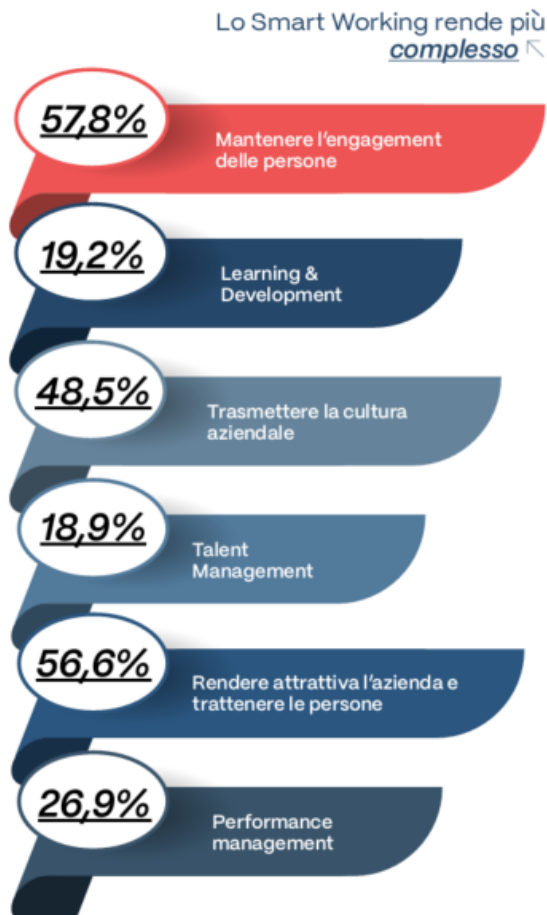
- Il 30,8% delle aziende che crede nello smart working lascia che siano i dipendenti a scegliere in autonomia quali giornate lavorare da remoto.
- La suddetta percentuale scende al 25,1% se si tiene conto anche di chi non crede nello smart working.
- Il 26,6% delle aziende ha concesso un numero fisso pari a due giorni su cinque di smart working.
- Il 13,5% delle aziende invece non ha mai concesso lo smart working.



### Le complessità correlate allo smart working

Si rileva che per il 57,8% degli intervistati lo smart working renderebbe più difficile mantenere l'engagement delle risorse.

- Nello specifico, per il 56,6% delle aziende sarebbe più difficile rendere attrattiva l'azienda e trattenere le risorse.



- Il 48,5% degli intervistati è convinto che lo smart working renderebbe più complesso trasmettere la cultura aziendale.

- Solo il 18,9% degli Hr coinvolti pensa che lo smart working abbia un impatto sul *talent management* e il 26,9% ne ha rilevato un impatto sul *performance management*.

<p><i>Performance management</i></p>	<p>È il continuo processo di comunicazione e gestione che ha luogo tra dipendente e supervisore - startupper, imprenditore o manager - durante tutto l'anno.</p> <p>Avviene in particolare attraverso lo scambio di informazioni nell'ottica di individuare come la risorsa stia performando.</p> <p>Obiettivo è indirizzare i comportamenti individuali e collettivi alla realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Si tratta nello specifico dei seguenti passaggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● chiarimento delle aspettative</li> <li>● definizione degli obiettivi</li> <li>● feedback</li> <li>● analisi dei risultati</li> </ul>
<p><i>Talent management</i></p>	<p>È quell'insieme di processi interconnessi tra loro, coordinati dal reparto delle risorse umane e volti ad attrarre, assumere, motivare e trattenere dipendenti caratterizzati da alti livelli di qualificazione professionale.</p> <p>Consiste in particolare nello sviluppo e nel mantenimento delle risorse professionali in azienda, attraverso strategie volte ad aumentare la <i>retention</i> dei collaboratori.</p> <p>Non si tratta solo di puntare sui soggetti ritenuti meritevoli, ma di valorizzarli nel miglior modo considerando di volta in volta i singoli individui.</p>

### Quali prospettive si ravvisano per il futuro?

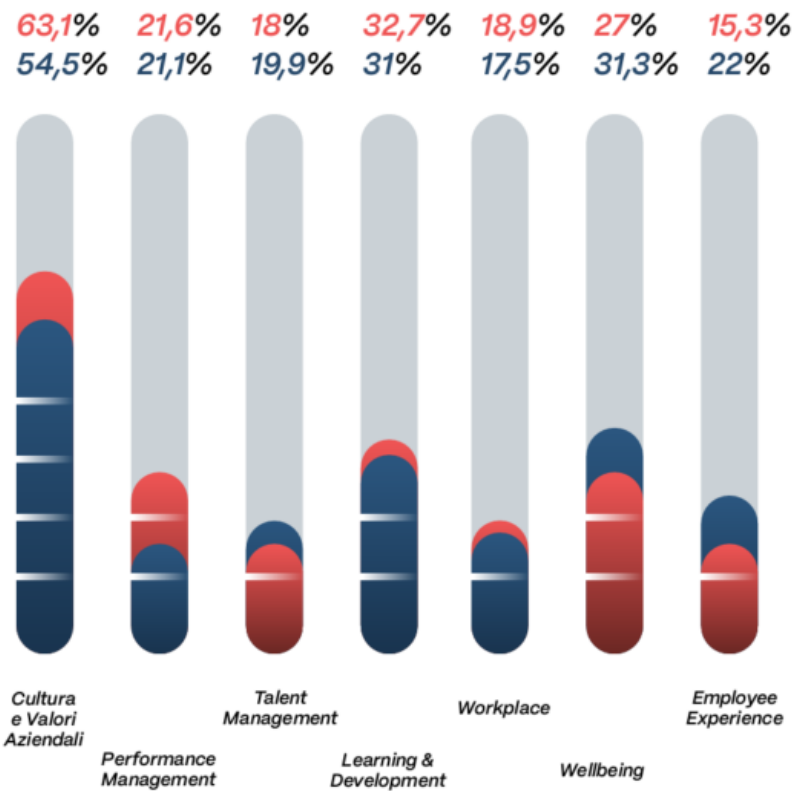
La ricerca condotta da Radical HR evidenzia come oggi ad investire sulla cultura e sui valori aziendali sia il 63,1% delle aziende intervistate, mentre è atteso che nel corso del 2023 la percentuale scenda al 54,5%.

Si rileva che solo per il 21,6% delle aziende il *performance management* è ritenuto elemento strategico e si prevede che nel 2023 lo sarà solo per il 21,1% delle stesse.

Si riscontra invece un aumento dell'interesse per il *talent management*, ad oggi ritenuto strategico dal 18% delle aziende, mentre nel 2023 lo sarà per una percentuale maggiore di aziende.

Resta quindi aperta a nuovi sviluppi la questione se le aziende credono veramente nelle potenzialità che lo smart working offre.

Cos'è strategico nel **2022** e cosa lo sarà nel **2023** ↗



Note:

I grafici sono tratti dalla ricerca condotta da Radical HR.