

BO

BED & OFFICE



Un nuovo modo di viaggiare

Il futuro del remote working e del pendolarismo

Politecnico di Torino

Laurea Magistrale in Design Sistemico

A.A. 2022/2023



**Politecnico
di Torino**

BO

BED & OFFICE

Un nuovo modo di viaggiare
Il futuro del remote working
e del pendolarismo

Candidati

Luca Di Castri e Stefania Fonte

Relatore

Andrea Di Salvo

Indice



FERMATA 01

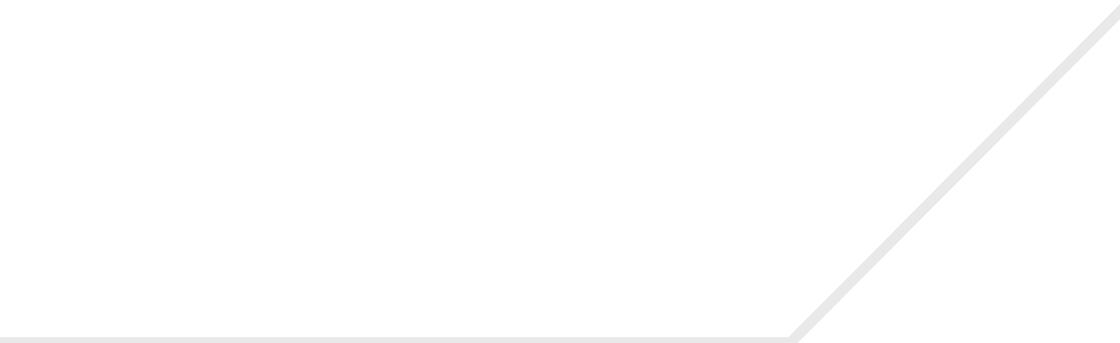
La rivoluzione digitale

- 1.1. Rivoluzione digitale: l'impatto
- 1.2. Il lavoro si fa digitale
- 1.3. Disuguaglianze e formazione
- 1.4. La nascita di nuove professioni

FERMATA 02

Remote working

- 2.1. Nascita del remote working
- 2.2. Flexible working, telelavoro e lavoro agile
- 2.3. Remote working: passato e presente
- 2.4. Il futuro del remote working: da necessità a opportunità
- 2.5. Vantaggi e svantaggi per aziende e dipendenti



FERMATA 03

Una nuova generazione di lavoratori

- 3.1. L'approccio al lavoro della generazione Y e Z
- 3.2. Quite Quitting e Great Resignation
- 3.3. Una nuova scala di valori
- 3.4. La nuova prospettiva lavorativa



FERMATA 04

Nomadismo Digitale

- 4.1. Lo sviluppo del nomadismo digitale
- 4.2. Chi sono i nomadi digitali
- 4.3. Nomadi digitali nel mondo
- 4.4. Nomadi digitali in Italia
- 4.5. I pendolari

Indice

A decorative graphic consisting of two lines. The top line is orange and starts from the left edge, goes down to a circle, then right to another circle, then down to a third circle. The bottom line is grey and starts from the left edge, goes up to a circle, then right to a fourth circle, then down to a fifth circle.

FERMATA 05

Personas

FERMATA 06

Lavorare in viaggio

- 6.1. Lavorare in viaggio
- 6.2. Il camper: la scelta più frequente
- 6.3. La guida autonoma
- 6.4. Casi studio



FERMATA 08

Progetto: Output

- 8.1. Identità visiva
- 8.2. Il van a guida autonoma
- 8.3. L'applicazione BO

FERMATA 07

Progetto: Il servizio

- 7.1. Concept di progetto
- 7.2. Fattori di sviluppo e peculiarità

CONCLUSIONI

FERMATA 01



La rivoluzione digitale

1.1.

Rivoluzione digitale: l'impatto

Da società dei
servizi a società
dell'informazione

Prima della rivoluzione digitale, l'evoluzione più significativa che l'uomo moderno ha vissuto è stata sicuramente quella del passaggio da una società basata sull'agricoltura ad una società basata sulla produzione industriale di beni e prodotti, nonché all'emergere di un'economia

incentrata sui servizi. Questo cambiamento ha rivoluzionato la società occidentale portando a un aumento dell'occupazione e a una diffusione di uno stile di vita orientato al consumo (Tagliaro, 2021). Oggi, grazie all'avvento di internet, dei computer e delle avanzate tecnologie nascenti, stiamo assistendo a un ulteriore salto evolutivo che possiamo definire di **uguale portata alla rivoluzione industriale**, se non maggiore.

Se per la precedente rivoluzione il cambio di paradigma è stato caratterizzato dal passaggio dall'agricoltura alla produzione industriale e ai servizi, ai giorni d'oggi il cambio di paradigma è caratterizzato dalla transizione **dalla società dei servizi alla società dell'informazione e della conoscenza** (Beck, 1992), grazie appunto, alla rivoluzione digitale.

L'introduzione
ai concetti di
"informazione"

Il concetto di **era dell'informazione** è emerso per la prima volta nel libro "Age of Information: An Interdisciplinary Survey of Cybernetics" di T.C. Helvey nel 1971, dove si iniziò a riflettere sulla crescente importanza dell'informazione nella società contemporanea. Successivamente, nel 1974, Donald M. Lambertson nel suo libro "Information Revolution" ha introdotto il concetto di **rivoluzione informatica**, mettendo in evidenza come i rapidi avanzamenti nella tecnologia dell'informazione stavano portando a un

profondo cambiamento nella società. Questi due concetti hanno contribuito a fornire una prospettiva e una comprensione più chiara dei profondi impatti che l'informazione e la tecnologia digitale stavano per avere sulla nostra vita quotidiana.

Le origini della rivoluzione digitale

Il primo passo verso la rivoluzione digitale può essere fatto risalire infatti agli anni 70 con lo sviluppo dei primi **personal computer**. Inizialmente, i computer erano ingombranti, costosi e accessibili solo a un numero limitato di persone, ma con il passare del tempo sono diventati sempre più piccoli, più economici e potenti, agevolando così la loro diffusione e il loro uso. Ma la vera e propria rivoluzione digitale ha inizio negli anni 90 con l'avvento di **Internet**. Il World Wide Web ha aperto nuove opportunità di connessione e di accesso alle informazioni, trasformando radicalmente la comunicazione, il commercio e la condivisione di conoscenze.

L'introduzione dei dispositivi mobili

Negli anni successivi, il progresso tecnologico ha accelerato ulteriormente. L'introduzione dei **dispositivi mobili**, come smartphone e tablet, ha portato l'accesso a Internet e alle applicazioni digitali direttamente nelle mani delle persone, consentendo loro di essere costantemente connessi e di **usufruire di servizi digitali ovunque si trovino**. È così che la rivoluzione digitale ha generato un'esplosione di dati e informa-

zioni disponibili in tempo reale. La connettività globale, grazie a Internet, ha creato una rete interconnessa che consente la comunicazione istantanea e lo scambio di informazioni a livello mondiale. Le reti sociali hanno trasformato il modo in cui le persone si connettono e comunicano tra loro, facilitando la condivisione di idee, opinioni e informazioni.

Nuovi modelli di business

Parallelamente, nel contesto dell'economia, la rivoluzione digitale ha dato vita a nuovi modelli di business e a settori completamente nuovi. Le startup tecnologiche hanno guadagnato terreno e si sono affermate come attori chiave nell'innovazione e nella creazione di valore economico. **L'e-commerce ha rivoluzionato il commercio al dettaglio**, consentendo alle persone di fare acquisti online e di accedere a un'ampia varietà di prodotti e servizi. Così come l'archiviazione e l'elaborazione di queste enormi quantità di dati hanno portato alla **nascita del "Big Data"** e allo sviluppo di tecnologie di analisi avanzate per estrarre informazioni utili e modelli significativi. Fino ad arrivare ai giorni odierni con la diffusione dell'intelligenza artificiale (IA), altro elemento chiave della rivoluzione digitale negli ultimi anni, ovvero creazione di macchine capaci di svolgere attività che richiedono intelligenza umana, come il riconoscimento vocale, la traduzione automatica e il machine learning.

La rivoluzione digitale come la rivoluzione industriale

Secondo l' Economist (2015), le tecnologie hanno prodotto un impatto significativo sul mercato del lavoro e sulla nostra società, molto più rilevante di quanto si sia comunemente compreso. Una situazione analoga si è verificata nel corso del XIX secolo, in cui, sebbene non ne abbiamo fatto esperienza diretta, l'impatto della prima **rivoluzione industriale**, che ha portato l'elettricità e il motore a scoppio, ha rivoluzionato la società dell'epoca. Lo stesso si può dire per l'introduzione del modello fordista nel campo del lavoro o per l'introduzione dell'automobile e degli elettrodomestici, che la nostra generazione ha assimilato senza mai interrogarsi davvero su come fosse la vita prima del loro successo. Analogamente a quanto successo nell'epoca passata, con l'avvento di internet abbiamo dato per scontato la facilità con cui possiamo **accedere a informazioni, fare acquisti online, lavorare a distanza e connetterci con gli altri**, senza renderci realmente conto della portata dei **cambiamenti** che internet stava portando nelle nostre vite.

La velocità della rivoluzione digitale

Come sostenuto da Paolo Cellini (2018), professore di economia, la differenza fondamentale con le altre rivoluzioni nella storia dell'umanità è la **dimensione di massa totale**.

*Internet e il digitale hanno abilitato tutti noi alla produzione in tempo reale di testi, foto che si possono scambiare potenzialmente con **tutto il mondo**. È come se al mondo intero sia stata data la possibilità di parlarsi. (...) Oggi merci vengono scambiate in tutto il mondo grazie ad Internet e anche nei paesi più poveri si può avere accesso alla rete e alle informazioni con uno smartphone.*

È in questo scenario che l'avvento di internet può essere considerato come **la più grande rivoluzione della nostra società**. Come sottolineato dall'agenzia di stampa Agi (2018),

*si tratta di una rivoluzione che ha avuto **il più grande impatto, sulla scala più larga, nel minore lasso di tempo** in quanto la velocità con cui la rivoluzione digitale si è diffusa e si è integrata nella società odierna è senza precedenti.*

L'importanza di assimilare le nuove tecnologie

Con l'evoluzione delle tecnologie digitali, nuove innovazioni e applicazioni vengono introdotte in tempi sempre più brevi, generando cambiamenti rapidi e costanti. Questa accelerazione promette sicuramente un miglioramento significativo nella vita di molte persone, ma è importante riconoscere che questa velocità può anche generare dei risvolti negativi. Uno di questi è il **senso di disorientamento** e l'incapacità di

stare al passo con le continue novità introdotte dalla tecnologia. Molti individui possono sentirsi **sopraffatti dal costante flusso di nuove tecnologie**, piattaforme e applicazioni che richiedono un apprendimento continuo per essere pienamente sfruttate.

Ciò può portare a un senso di **frustrazione** e di **esclusione** per coloro che non sono in grado di tenere il passo o che si trovano in una posizione socio-economica svantaggiata. Inoltre, la pressione dell'adattarsi rapidamente alle nuove tecnologie può portare a una **mancanza di tempo per assimilare** completamente e imparare ad utilizzare al meglio le risorse digitali.

Per questi motivi, è importante trovare un equilibrio tra l'adozione delle nuove tecnologie e la capacità di **gestire in modo consapevole** e significativo il loro impatto sulla nostra vita quotidiana e lavorativa, come approfondiremo nei paragrafi successivi.

Gli impatti
positivi
delle nuove
tecnologie

Allo stesso tempo, come introdotto precedentemente, è utile evidenziare gli impatti positivi che questa trasformazione sta portando nella nostra società, dalle nuove modalità di informazione e comunicazione alla trasformazione del mondo del lavoro. Grazie alle nuove tecnologie l'accesso alle informazioni e alle risorse è divenuto più **democratico ed equo**. Le barriere di

accesso alle conoscenze sono state abbattute e sempre più persone in tutto il mondo possono beneficiare delle opportunità offerte dalla connessione digitale. I mezzi di comunicazione, come i social media, hanno consentito una **partecipazione attiva** e una condivisione di opinioni e informazioni **a livello mondiale**. Ciò ha portato a **nuove dinamiche sociali, politiche e culturali**, influenzando il modo in cui le persone si relazionano e partecipano alla vita pubblica. Ma soprattutto, ha coinvolto praticamente tutti i settori dell'economia e della società. Dall'industria manifatturiera alla sanità, dall'istruzione al commercio, dalle comunicazioni all'intrattenimento, ambiti che hanno subito profonde **trasformazioni e miglioramenti** grazie all'introduzione di nuove tecnologie digitali.



1.2.

Il lavoro si fa digitale

L'impatto della
digitalizzazione
nel mondo del
lavoro

Compiè un azzardo chi predica certezze sulla portata dell'impatto di quanto è successo e ancora sta succedendo nel mondo in cui viviamo per effetto della rivoluzione digitale, interpretandolo dalla prospettiva del lavoro e delle professioni.

È così che il professore Marco Monga (2021) descrive l'impatto che la rivoluzione digitale sta portando e porterà al mondo del lavoro, ed è innegabile che il settore che ha subito e, allo stesso tempo, sfruttato più di tutti la spinta tecnologica sia proprio quello lavorativo. L'avvento di internet ha **introdotto nuove professioni e trasformato radicalmente i lavori già esistenti**. Trenta anni fa erano poche le aziende che disponevano di computer e connessione internet, mentre al giorno d'oggi il computer è presente in **ogni tipologia di lavoro** e senza di esso spesso è impossibile svolgere il proprio impiego. Oggi, infatti, tutte le amministrazioni pubbliche e le aziende private si basano sull'utilizzo di internet. La quarta rivoluzione industriale sta portando e porterà cambiamenti all'interno delle imprese, ma soprattutto sarà l'interconnessione con l'ambiente circostante a fare la differenza, avvicinando sempre più il mondo digitale a quello fisico in modo inimmaginabile fino a pochi anni fa.

L'impresa intelligente

Come sostenuto dall'attivista e sindacalista Marco Bentivogli (2018) nella rivista Mondooperaio, la quarta rivoluzione industriale avrà un impatto significativo nello sfatare la narrativa sul declino dell'industria. La trasformazione digitale porterà alla **ridefinizione dei ruoli** e delle responsabilità all'interno delle aziende,

così come chiederà una **riconsiderazione degli orari di lavoro** rigidamente strutturati fino a questo momento, come le tradizionali “otto ore”, che potrebbero non essere più adatte a un ambiente di lavoro intelligente.

In questo scenario, sarà necessario sviluppare **nuovi modelli di organizzazione del lavoro**, inclusa la possibilità di monitorare e gestire i processi produttivi a distanza, sfruttando la digitalizzazione al fine di migliorare **l'efficienza della produttività**, piuttosto che combatterla per il timore di rimpiazzare il classico modello industriale.

Da lavoratore
di massa a
co-progettatore

Potrebbe essere proprio questo il nuovo modello di fabbrica, che **cambia il luogo di lavoro e le competenze richieste**, a ridare importanza alla persona: il “lavoratore di massa” diventa piuttosto un “co-progettatore” e un “co-decisore che favorisce allo sviluppo dell’azienda, migliorando allo stesso tempo le proprie competenze e assumendo un ruolo più avanzato. Quest’evoluzione potrebbe sancire il passaggio da compiti ripetitivi e standardizzati all’ottimizzazione intelligente delle macchine in un processo produttivo senza fili, completamente diverso dal modello fordista. L’introduzione dell’Internet of Thing (IoT) eliminerà essenzialmente la catena di montaggio: le macchine si **scambieranno informazioni tra loro** e il ruolo dei dipendenti sarà quello di programmare e **dare i corretti input** alle macchine.

I lavoratori come assets intangibili

Per questi motivi, non bisogna pensare che questa forma di robotica sostituirà completamente le persone; al contrario, saranno necessari lavoratori con competenze molto più avanzate. Di conseguenza, **emergeranno nuovi profili professionali** e ci saranno lavori emergenti che ancora devono essere denominati e che richiederanno **nuove abilità e conoscenze**. *Un sistema efficace di riconoscimento e valorizzazione delle competenze dovrebbe premiare questi comportamenti e considerare i lavoratori come asset intangibili dell'impresa, che possono essere collocati nell'attivo dello stato patrimoniale al pari degli impianti, dei brevetti e degli immobili (Bentivogli, 2018).*

L'obiettivo delle istituzioni dovrebbe essere quello di **identificare le opportunità** offerte dalla situazione attuale. Ciò implica sfruttare la tecnologia e le nuove forme di organizzazione del lavoro come alleati per migliorare l'umanizzazione del lavoro e favorire una maggiore conciliazione con la vita delle persone.

Al fine di un ri-modellamento organizzativo, il punto di incontro tra impresa e lavoro organizzato non potrà che essere la partecipazione dei lavoratori alla gestione strategica (Bentivogli, 2018) integrando allo stesso tempo una corretta formazione dei nuovi lavoratori.

In Italia la **Transizione Digitale** è al centro delle politiche di rilancio del Governo. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), programma strategico varato per affrontare gli effetti della pandemia di COVID-19 e promuovere la ripresa economica, ha l'obiettivo di rendere l'Italia un paese più **innovativo, digitalizzato** e all'**avanguardia** nelle tecnologie digitali.

Per questi motivi la Transizione Digitale rappresenta una delle sei missioni principali del PNRR. Sono previsti finanziamenti per la diffusione della banda ultralarga e per l'implementazione della rete 5G in tutto il territorio nazionale, al fine di migliorare l'accesso a Internet ad alta velocità e supportare lo sviluppo di nuovi servizi digitali. Inoltre, il PNRR prevede programmi di formazione e riqualificazione per promuovere le competenze digitali tra i cittadini e i lavoratori italiani. L'obiettivo è quello di **preparare le persone per il futuro del lavoro**, in cui le competenze digitali saranno sempre più richieste. Questo include anche l'introduzione di **percorsi di formazione specifici per le imprese**, per sostenere la digitalizzazione delle loro attività e promuovere l'innovazione.

1.3.

Disuguaglianze e formazione

Creazione e
distruzione dei
posti di lavoro

Sebbene nell'ampia prospettiva l'innovazione non rappresenti una minaccia per l'occupazione complessiva, nel breve termine e in alcuni settori specifici può avere effetti distruttivi, soprattutto per i lavoratori che non possiedono le **competenze** e le **qualifiche** necessarie

per adattarsi rapidamente a nuovi impieghi e settori emergenti. Le disparità nella velocità di adattamento tra i sistemi produttivi da un lato e le istituzioni e il mercato del lavoro dall'altro, possono creare grandi ostacoli per migliaia di persone. Per questi motivi, con l'avanzare della digitalizzazione, sorge la domanda su come l'adozione delle nuove tecnologie influenzi la creazione e la distruzione di posti di lavoro. Questo dipende principalmente dai compiti specifici che le macchine possono svolgere e dal numero di nuovi compiti che vengono creati grazie all'implementazione delle tecnologie digitali.

Secondo gli esperti, la maggior parte delle attività a rischio di automazione sono quelle svolte da **lavoratori con competenze di livello medio o basso**, mentre la maggior parte delle nuove attività che emergono dall'adozione delle tecnologie digitali richiedono **lavoratori altamente qualificati**.

Gli impatti occupazionali principali si riscontrano nelle aziende che utilizzano tecnologie digitali basate su macchine come robot, stampanti 3D o Internet of Things. Al contrario, non si osservano effetti significativi sull'occupazione quando si considerano le tecnologie digitali che non si basano su macchine, come i sistemi di gestione aziendale (ERP), il commercio elettronico o i sistemi di supporto alla collaborazione.

Data Literacy:
The Upskilling
Evolution

Il report intitolato Data Literacy: The Upskilling Evolution del 2022, commissionato da Qlik, un'azienda leader nell'analisi dei dati, in collaborazione con The Future Labs, evidenzia come l'utilizzo dei dati stia apportando una trasformazione radicale alle metodologie e ai posti di lavoro. Il report combina le interviste con esperti del settore con i risultati dei sondaggi condotti su oltre 1.200 dirigenti provenienti da tutto il mondo e oltre 6.000 dipendenti. Il dato più significativo emerso dallo studio è che l'**alfabetizzazione dei dati**, ovvero la capacità di leggere, manipolare, analizzare e comunicare con i dati, sarà la **competenza più richiesta** entro il 2030. L'85% dei dirigenti intervistati crede che diventerà un **requisito essenziale** per il futuro, tanto quanto l'attuale capacità di utilizzare un computer, sostenendo che i dipendenti che possiedono queste competenze potrebbero aumentare il loro stipendio del 26%.

Data Literacy:
dal punto di vista
dei dipendenti

Dai dati emersi, solo il 21% dei dipendenti, poco più di un quinto della forza lavoro, ritiene che il proprio datore di lavoro stia provvedendo adeguatamente a fornire gli strumenti necessari per creare un ambiente lavorativo più automatizzato e orientato sui dati. Per questi motivi, il 35% dei dipendenti intervistati ha dichiarato di aver cambiato lavoro nell'ultimo anno a causa della mancanza di opportunità sufficienti di

Data Literacy:
dal punto di vista
dei dirigenti

aggiornamento e formazione offerte dal proprio datore di lavoro. Dall'emergere di queste informazioni, si potrebbe dunque pensare che ci sia una scarsa consapevolezza da parte dei leader sull'importanza dell'alfabetizzazione dei dati. Tuttavia, ciò non sembra essere così, poiché il 40% dei dirigenti intervistati prevede che la propria organizzazione assumerà un Chief Automation Officer entro i prossimi 3 anni, con una previsione che supererà il 99% entro il prossimo decennio, reputando l'alfabetizzazione dei dati come un **elemento chiave** per il successo dell'azienda. Il divario si verifica piuttosto nel rilevamento delle responsabilità, in quanto i dirigenti aziendali attuali tendono a considerare la formazione come una **responsabilità individuale**, anziché una responsabilità del datore di lavoro o delle istituzioni formative, non progettando così delle attività di formazione per i propri dipendenti. In tale contesto, solamente l'11% dei dipendenti intervistati si sente completamente sicuro delle proprie competenze in questo campo.

Data Literacy:
formazione
per ruoli
direttamente
correlati

O ancora, la ricerca evidenzia che, nel caso in cui i datori di lavoro scelgano di investire nella formazione sull'alfabetizzazione dei dati, tale investimento è principalmente rivolto ai **ruoli direttamente correlati** all'ambito dei dati, come analisti e data scientist, rappresentando il 58%

del totale. Solo una su dieci offre tale formazione ai dipendenti dei dipartimenti delle risorse umane, finanza e marketing (rispettivamente 12%, 11% e 10%), nonostante i dipendenti di questi settori riconoscano l'importanza delle competenze in materia di dati per svolgere adeguatamente il proprio ruolo, con una percentuale del 70% nel settore delle risorse umane, del 74% nel settore finanziario e del 67% nel settore del marketing. Pertanto, risulta interessante notare che oltre il 75% dei dipendenti afferma di dedicare tempo e risorse finanziarie (64%) per colmare le lacune di competenze professionali richieste dall'azienda del futuro, con un impegno medio di quasi 7 ore al mese e una spesa annuale di quasi 2.800 dollari.

Come la
velocità della
digitalizzazione
crea
disuguaglianze

Come approfondiremo in seguito, durante la pandemia abbiamo assistito ad un'accelerazione della digitalizzazione di 25 volte superiore rispetto ai ritmi precedenti. Ad esempio, nei soli due mesi tra Aprile e Maggio 2020, la crescita degli E-Commerce è stata più rapida di quella registrata negli ultimi 10 anni. È per questi motivi che il rischio di perdere il lavoro attualmente è inversamente proporzionale al livello di istruzione e alle competenze avanzate, soprattutto nei settori ad alta tecnologia. Coloro che sono meno preparati con le competenze digitali, e dunque con un livello di **istruzione inferiore**, ri-

schiano di diventare **obsoleti** nel mercato del lavoro, mentre coloro che possiedono ruoli o **competenze specializzate** si pongono in **vantaggio** poiché si tratta di competenze digitali sempre più richieste ma ancora possedute da un numero limitato di persone.

Quello a cui stiamo assistendo negli ultimi decenni è la **polarizzazione del lavoro**, ossia un fenomeno in cui l'occupazione si divide in due estremi, con un **aumento** delle opportunità lavorative nelle **posizioni altamente qualificate** e ben retribuite da un lato, e un **aumento** delle posizioni a basso reddito e **scarsamente qualificate** dall'altro. In questo contesto, ciò che si osserva è una **diminuzione delle opportunità di lavoro nelle posizioni intermedie**, che spesso richiedono competenze moderate o di routine.

Questo **divario nella distribuzione delle opportunità** di lavoro può portare a un aumento delle disuguaglianze economiche e sociali. Le persone che possiedono le competenze richieste per i lavori altamente qualificati possono beneficiare di salari più elevati e migliori condizioni lavorative, mentre coloro che occupano lavori a bassa qualifica spesso lottano con salari bassi, precarietà occupazionale e mancanza di prospettive di crescita professionale.

Il ruolo delle istituzioni e delle aziende

Per questi motivi, è necessario affrontare la polarizzazione del lavoro attraverso politiche e strategie che **promuovano l'accesso all'istruzione** e alla formazione professionale di qualità. In particolare è compito delle istituzioni e delle aziende sostenere la formazione dei lavoratori che potrebbero essere esclusi dalle nuove dinamiche del mercato del lavoro.

Se il processo di formazione verrà realmente messo in atto dai Governi, così come le aziende si impegneranno a fornire corsi di formazione ai loro dipendenti, la **digitalizzazione** può essere **sfruttata a vantaggio dei lavoratori** per creare **lavori sempre più ibridi**, capaci di essere svolti da remoto e ribaltare le regole classiche del mondo del lavoro.

Fino ad oggi, infatti, non sono stati documentati casi precisi di disoccupazione correlata alla crescita del livello tecnologico della società, specialmente nel contesto aziendale e industriale degli ultimi anni. Questo è motivo di ottimismo per il futuro, in cui le macchine sostituiranno gli esseri umani ma per impiegarli in **mansioni di maggior qualifica**. Inoltre, l'aumento della produttività e, di conseguenza, del reddito, stimolerà nuovi investimenti e creerà opportunità lavorative nei settori moderni.

1.4.

La nascita di nuove professioni

I profili più
richiesti nel futuro

Adecco, prima agenzia per il lavoro in Italia, ha stilato un elenco su quali saranno i profili professionali più richiesti nel futuro in concomitanza con l'emergere e l'affermazione delle nuove tecnologie. Di seguito esplicheremo alcuni dei 45 profili delineati dall'agenzia:

Automation Engineer

Questa figura professionale ha come compito principale la progettazione, il testing, l'implementazione e la gestione dei sistemi di automazione utilizzati nell'ambito industriale.

Archivista digitale

Questa professione si focalizza sulla gestione e l'archiviazione dei documenti in formato digitale, garantendone la conservazione e l'organizzazione ottimale.

Back End Developer

Questa figura professionale è esperta nella scrittura del codice lato server. La sua programmazione si focalizza sugli aspetti nascosti di un sito web o di un'applicazione, che non sono visibili agli utenti.

Cyber Security Specialist

Si tratta di un professionista specializzato nella protezione e nella gestione della sicurezza delle reti informatiche e dei dati archiviati. Il suo ruolo principale è quello di prevenire e risolvere le minacce alla sicurezza, garantendone l'integrità e la riservatezza.

Growth Hacker

Si dedica alla creazione e implementazione di strategie di crescita per la propria azienda e può essere definito un ibrido tra un ingegnere informatico e un esperto di marketing. Inoltre, è essenziale che abbia competenze nella gestione dei social media e che sia un ottimo content writer.

Programmatore Java

È un professionista che si occupa dello sviluppo di applicazioni e software utilizzando il linguaggio di programmazione Java.

Project Manager

Esso è il responsabile di progetto e il suo core business è offrire consulenza ai committenti con l'obiettivo primo di difendere l'idea progettuale dei progettisti.

SEO Manager

Questa persona è un professionista esperto nel campo del marketing digitale, specializzato nel posizionamento delle pagine web tra i risultati dei motori di ricerca.

UI Designer

Lo User Interface Designer, è il professionista che si occupa dell'interfaccia utente dal punto di vista grafico di siti web e applicazioni.

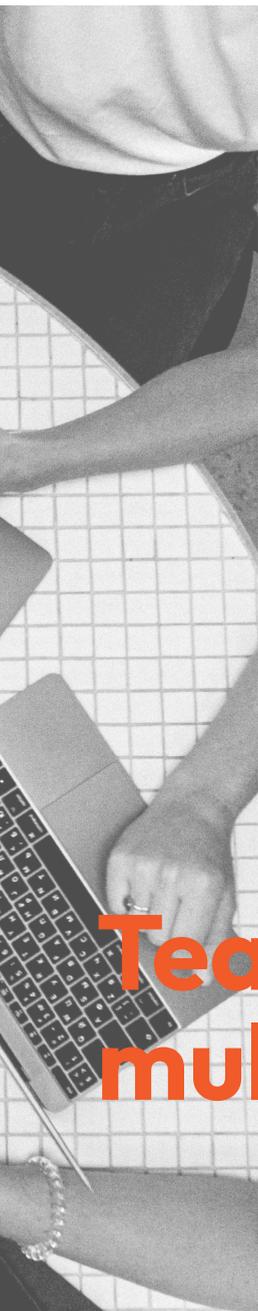
Energy Manager

La competenza chiave di un Energy Manager è la sua capacità di comunicare con il personale operativo e l'alta direzione, con l'obiettivo principale di dar vita a una reale politica aziendale di conservazione dell'energia.

Ciò che emerge dall'analisi di questi primi profili professionali è principalmente la natura sempre più specializzata, ma al contempo ibrida, di queste professioni. Prendendo ad esempio il Growth Hacker, si tratta di una nuova figura lavorativa che combina più ruoli che in precedenza venivano svolti separatamente. In una società sempre più fluida, anche i lavori si adattano a questa fluidità, mescolando competenze diverse per ottenere risultati che siano sviluppati a 360°. Analogamente, nel caso del Back End Developer, nonostante il suo ruolo ben definito, sarà affiancato da altre figure, come ad esempio un programmatore Java, al fine di portare a termine in modo completo il proprio lavoro.

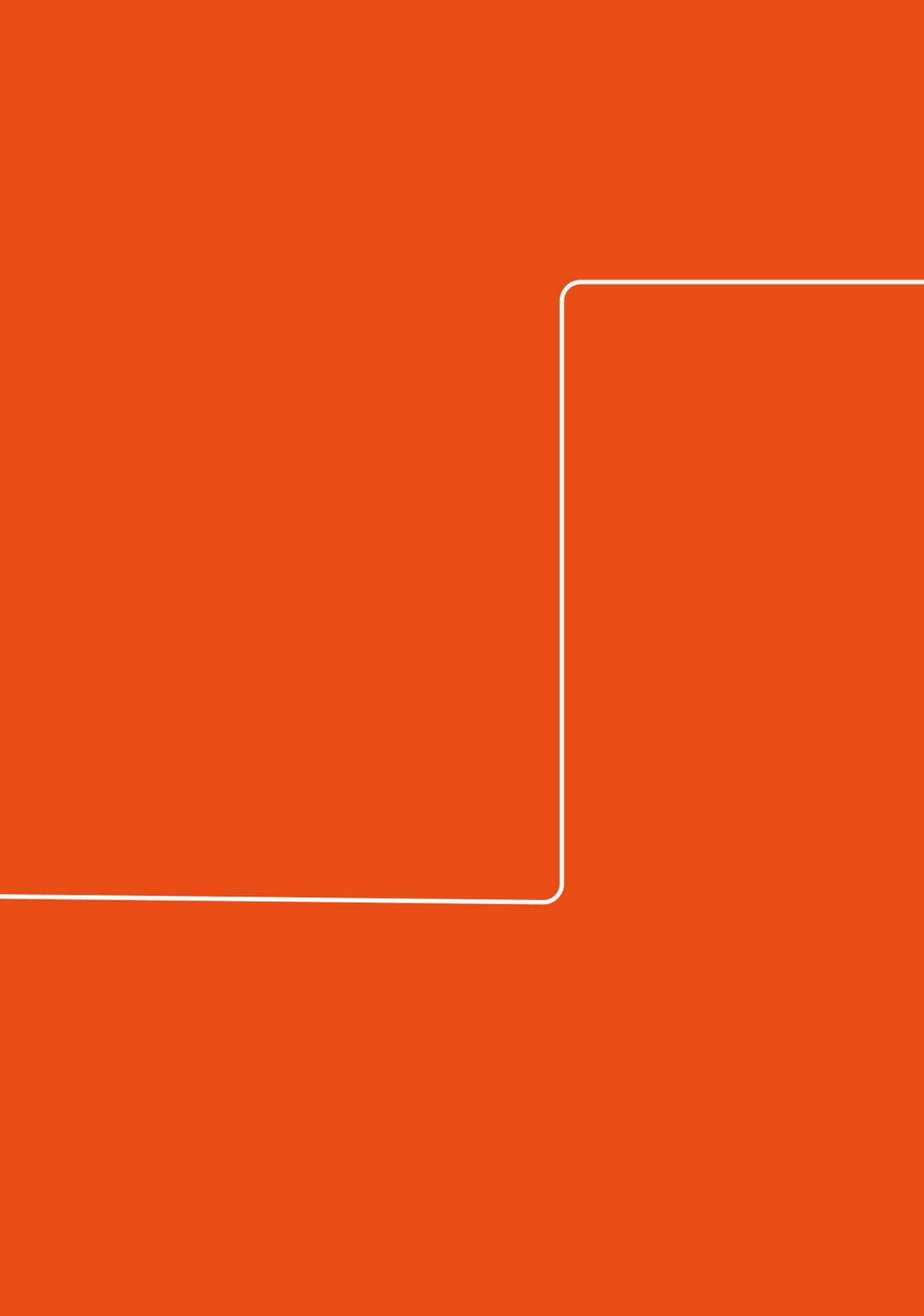
Ciò che emerge, è che il futuro del lavoro non si baserà più su compartimenti stagni, ma i **gruppi di lavoro** saranno **multidisciplinari**, mescolando competenze diverse per sviluppare progetti in cui verranno presi in considerazione più aspetti.





Un'altra considerazione rilevante è che, come era prevedibile, queste professioni vengono esercitate esclusivamente o principalmente attraverso l'uso del computer. Da ciò deriva la necessità di nuove figure professionali, come ad esempio l'Archivista Digitale. In un contesto lavorativo in cui i dati sono protagonisti, istituzioni e aziende avranno la necessità di catalogare e organizzare i dati e le informazioni prodotte al fine di renderle facilmente accessibili e consultabili. Ciò consentirà ai lavoratori di **distanziarsi dal luogo di lavoro fisico**, in quanto sarà sufficiente avere un **computer**, un **cloud condiviso** con l'azienda e una **connessione internet** affidabile per svolgere il proprio lavoro, come sarà approfondito nel capitolo successivo.

Team multidisciplinari



FERMATA 02



Remote working

2.1.

La nascita del remote working

Definizione di flexible working

Prima della metà del 1700, la maggioranza delle persone attive nel mondo del lavoro erano contadini e artigiani, costituendo oltre il 70% della popolazione. Le principali forme di impiego erano legate all'agricoltura, all'artigianato e alle professioni che venivano svolte all'interno

delle abitazioni, come gli studi professionali e le botteghe. Durante l'era industriale, che si estese dalla metà del 1700 alla metà del 1900, i lavoratori manuali e gli operai divennero predominanti, rappresentando il 70% della forza lavoro complessiva. Le attività umane più caratteristiche di quel periodo erano la produzione nelle fabbriche e le occupazioni negli uffici. Nella società postindustriale in cui viviamo dal secondo dopoguerra in poi, il 70% dei lavoratori è invece costituito da impiegati, manager e professionisti, e la forma di lavoro più rappresentativa è il remote working (De Masi, 2020). La transizione dal lavoro svolto nelle botteghe a quello nelle fabbriche ha richiesto molti decenni, e allo stesso modo, il **passaggio dall'ufficio allo smart working** richiederà tempo.

L'impatto del
covid-19 sul
remote working

Tuttavia, la pandemia del coronavirus ha accelerato questo processo, che procedeva lentamente a causa della resistenza persistente delle aziende e delle amministrazioni pubbliche.

Per capire l'impatto che il covid-19 ha avuto sull'introduzione e lo sviluppo del remote working, secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (2020), nel 2019 solo il 2,9% dei lavoratori svolgeva il proprio impiego al di fuori della propria sede di lavoro, mentre durante i primi mesi della pandemia, circa il 20% dei

2019

2,9%

2020

20%

i lavoratori che hanno sperimentato
il remote working, corrispondente a
6 milioni di persone

lavoratori a livello mondiale ha sperimentato il lavoro da remoto, corrispondente a circa 6 milioni di lavoratori.

Definizioni del
remote working

Ma cosa intendiamo quando parliamo di **remote working**? Nonostante non ci sia ancora una definizione universale del remote working nella letteratura, gli esperti hanno individuato delle caratteristiche comuni che ci permettono di comprendere meglio la sua natura in termini di obiettivi e modalità di lavoro.

Definizione
CIPD

I primi riferimenti noti sul concetto di remote working risalgono al 2008 e provengono dal Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) che definisce lo smart working come *un approccio all'organizzazione del lavoro che mira*

a promuovere una maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati lavorativi attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione,

in parallelo con l'ottimizzazione degli strumenti e degli ambienti di lavoro per i dipendenti (...), dando ai dipendenti maggiore libertà di azione e l'opportunità di utilizzare il proprio comportamento discrezionale a supporto del miglioramento delle prestazioni.

Definizione
Cisco

O ancora, dalla definizione proposta da Cisco (Boorsma e Mitchell, 2011), lo smart working è *un atto di produzione eseguito indipendentemente dal tempo e dal luogo. Nella sua forma definitiva, l'ufficio non esiste più e le convenzioni di lavoro tradizionali come l'orario di lavoro sono irrilevanti. Il lavoro intelligente è orientato ai risultati: è spesso sociale e collaborativo, e il risultato di un modo di operare in rete, con processi di scambio, collaborazione e co-creazione che ottimizzano il lavoro e il suo output.*

Definizione
Osservatorio
Smart Working

A queste definizioni, si aggiunge anche la definizione data dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano che dal 2012 si occupa di studiare l'evoluzione del modo di lavorare e lo definisce 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 dei risultati.*

2.2.

Flexible working, telelavoro e lavoro agile

Modalità di lavoro a distanza

Dalle definizioni esposte nel paragrafo precedente emerge che il remote working va oltre i presupposti dell'organizzazione tradizionale e introduce nuovi principi che si allineano alle opportunità offerte dalle tecnologie moderne e alle necessità del mercato attuale. Ma accanto

a questa diversità di definizioni, si trovano anche altre spiegazioni che sono state proposte per descrivere diverse modalità di lavoro innovative, come il flexible working, telelavoro e il lavoro agile.

Definizione di flexible working

In particolare, il **flexible working** corrisponde ad ogni forma di lavoro che si discosta dalla tradizionale programmazione in cui i dipendenti lavorano a tempo pieno in una sede stabilita. Ad esempio, una modalità di lavoro flessibile consente di **comprimere le attività** di una settimana in un numero inferiore di giornate, eventualmente con orari prolungati, in base alle esigenze individuali (Carbonara e Pellegrino, 2021), dunque una modalità di lavoro che mira a trovare un **equilibrio tra vita professionale e personale**, superando il tradizionale modello in cui i lavoratori sono impegnati a tempo pieno in una sede di lavoro specifica (Coenen, Kok, 2014).

Definizione di telelavoro

Allo stesso modo anche il **telelavoro** consente ai dipendenti di svolgere le proprie attività in **luoghi diversi** dalla tradizionale sede di lavoro prevedendo l'utilizzo di **postazioni remote fisse** da cui il lavoratore può svolgere le sue mansioni, ma senza implicare una completa autonomia organizzativa in termini di orari, strumenti e attrezzature. In sintesi, il lavoratore svolge le stesse mansioni, nello stesso lasso di tempo,

ma in un luogo diverso dalla sede aziendale (Taskin, Bridoux, 2010).

Definizione di
lavoro agile

Mentre, il lavoro agile, come definito da The Agile Organisation *consiste nel mettere insieme persone, processi, connettività e tecnologia, tempo e luogo per trovare il modo più appropriato ed efficace di lavorare per svolgere un determinato compito.*

Si tratta di lavorare all'interno di linee guida (del compito) ma senza confini (del modo in cui lo si raggiunge).

Rappresenta dunque l'attuazione di un insieme di pratiche che permettono alle aziende di creare una **forza lavoro ottimale** e di beneficiare di una migliore corrispondenza tra le **risorse disponibili e la domanda di servizi**, ciò si traduce in una maggiore produttività e nella capacità di attrarre e trattenere i talenti (CIPD, 2014). Queste pratiche, come suggerito sul report redatto dal CIPD, abbracciano quattro dimensioni

*Tempo: quando lavorano le persone?
(ad esempio, part-time, turni,
pensionamento graduale).*

*Luogo: dove lavorano le persone?
(ad esempio, compiti a casa, su più siti).*

*Ruolo: cosa fanno le persone?
(ad esempio, multi-qualificazione, distacca-*

menti, rotazione del lavoro).

Fonte: chi è impiegato?

(ad esempio, dipendenti a tempo indeterminato, crowdsourcing, outsourcing).

Unilever tra
flessibilità ed
efficienza

Un'organizzazione lavorativa di cui uno dei principali sostenitori è Unilever. Essa rappresenta una delle più grandi aziende multinazionali operanti nel settore dei beni di consumo conosciuta per la produzione e la distribuzione di una vasta gamma di prodotti alimentari, prodotti per la cura personale e per la casa. Unilever adotta un approccio che favorisce la flessibilità lavorativa consentendo ai suoi dipendenti di **decidere autonomamente dove e quando svolgere le proprie attività**, a patto che mantengano un livello di **efficienza adeguato**.

Questa filosofia si basa sull'eliminazione di misure rigide di valutazione, come il controllo rigoroso degli orari e delle presenze, concentrandosi invece sui **risultati** e sulle **prestazioni effettive**. Ciò si traduce in un'organizzazione lavorativa che **promuove una cultura di fiducia reciproca e responsabilità individuale**. I dipendenti hanno la libertà di **organizzare il proprio lavoro** in base alle **proprie esigenze** e essere **valutati in base ai risultati** che riescono a raggiungere, mentre l'azienda guadagna in soddisfazione ed efficienza dei lavoratori.

Ognuna di queste modalità lavorative ha messo in luce specifici temi, come l'importanza del “non luogo” di lavoro per il telelavoro, la flessibilità organizzativa individuale per il flexible working e l'organizzazione e la fiducia reciproca per il lavoro agile. Mettendo tali definizioni a confronto con la definizione di remote working, è possibile quindi fornire una distinzione tra le diverse modalità di lavoro innovative. In particolare, si può osservare che il lavoro agile e il remote working sono concetti strettamente correlati, ma quest'ultimo aggiunge alle dimensioni **spazio**, **tempo** e **tecnologia** una quarta dimensione caratterizzante, quella della cultura organizzativa e delle **pratiche manageriali** (Lake, 2013). Per questi motivi oggi il lavoro agile non è più un concetto nuovo, ma è piuttosto diventato una “nuova modalità di lavoro” e considerato come parte integrante del termine più ampio di “remote working”.

2.3.

Remote working: passato e presente

Nonostante le diverse modalità lavorative esposte nel precedente paragrafo siano presenti in Italia da diverso tempo, non sono mai riuscite ad affermarsi stabilmente nel nostro tessuto socio-economico come mai è accaduto durante l'emergenza Covid-19.

Come precedentemente menzionato, a causa della pandemia del 2020, il numero di lavoratori in modalità di lavoro a distanza è improvvisamente aumentato, raggiungendo la cifra di **6 milioni** a livello mondiale. Per capire meglio come questa nuova pratica sia stata adottata dalle aziende e se e come è stata mantenuta una volta terminata l'emergenza, è bene analizzare gli ulteriori dati forniti dall'Osservatorio Smart Working (2020) riguardo il nostro paese.

Remote working:
i dati in Italia

È emerso che durante l'implementazione dello remote working, quasi tutte le grandi imprese (97%), la maggior parte delle pubbliche amministrazioni italiane (94%) e oltre la metà delle piccole e medie imprese (58%) hanno adottato questa modalità di lavoro. Il numero più elevato di remote workers si riscontra nelle grandi imprese, con 2,11 milioni, seguiti dalle PMI con 1,13 milioni, dalle microimprese con 1,5 milioni e infine dalle pubbliche amministrazioni con 1,85 milioni di lavoratori agili.

Tuttavia, con la graduale ripresa delle attività in presenza e le sfide legate alla riapertura degli uffici, nel 2020 il numero di remote workers che lavoravano anche in remoto è diminuito a 5,06 milioni. Di questi, 1,67 milioni erano impiegati in grandi imprese, 890.000 in PMI, 1,18 milioni in microimprese e 1,32 milioni nelle pubbliche

amministrazioni. In media, i dipendenti delle grandi aziende private hanno lavorato in remoto per circa la metà del loro tempo lavorativo (circa 2,7 giorni a settimana), mentre nel settore pubblico la media è stata di 1,2 giorni alla settimana.

I motivi di questa decrescita possono essere riscontrabili nella **mancanza di organizzazione da parte delle aziende** e dipendenti. Da una parte, le aziende si sono trovate **impreparate ad organizzare** un nuovo setting aziendale e fornire ai dipendenti i mezzi per poter svolgere il proprio lavoro da casa, dall'altra, i dipendenti hanno subito un'**accelerazione digitale** mai vista in precedenza, ribaltati in una nuova era ma sprovvisti delle conoscenze necessarie per affrontarla. Più di due terzi delle grandi imprese si sono trovate nella necessità di fornire un maggior numero di laptop e altri strumenti hardware (69%), così come strumenti per consentire l'accesso remoto alle applicazioni aziendali (65%). Inoltre, tre quarti delle pubbliche amministrazioni hanno incoraggiato i propri dipendenti a utilizzare i dispositivi personali, mentre il 50% delle piccole e medie imprese ha riscontrato difficoltà nell'operare in modalità remota. Sotto il profilo organizzativo, è emerso che il 58% delle grandi aziende e il 28% dei lavoratori hanno incontrato difficoltà nel mantenere un equilibrio

tra lavoro e vita privata, mentre il 33% delle organizzazioni ha avuto problemi nella gestione del lavoro da remoto da parte dei manager. Nonostante, questa forma non convenzionale di remote working abbia contribuito a migliorare le competenze digitali dei dipendenti (per il 71% delle grandi imprese e il 53% delle pubbliche amministrazioni), a rivalutare i processi aziendali (59% e 42%) e a superare le barriere e i pregiudizi legati al lavoro flessibile (65% delle grandi imprese). Questo ha rappresentato una svolta irrevocabile nell'organizzazione del lavoro. Come affermato da Mariano Corso (2020), responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working,

l'emergenza Covid-19 ha accelerato una trasformazione del modello di organizzazione del lavoro che in tempi normali avrebbe richiesto anni, dimostrando che lo Smart Working può riguardare una platea potenzialmente molto ampia di lavoratori, a patto di digitalizzare i processi e dotare il personale di strumenti e competenze adeguate. Ora è necessario ripensare il lavoro per non disperdere l'esperienza di questi mesi e per passare al vero e proprio Smart Working.

Sarà necessario dunque porre le persone al centro, considerando le loro necessità, abilità e peculiarità, e sviluppare strategie di formazione, partecipazione e benessere che favoriscano l'espressione ottimale del loro potenziale.

2.4.

Il futuro del remote working: da necessità a opportunità

L'emergenza Covid come punto di partenza per il remote working

Dall'analisi dei dati abbiamo avuto modo di notare come la pandemia ha rappresentato un'opportunità senza precedenti per sperimentare il concetto di remote working, evidenziando però nella cultura organizzativa attuale come principale ostacolo all'innovazione. Le aziende che

già avevano adottato nuovi approcci lavorativi hanno incontrato minori difficoltà nell'affrontare l'emergenza, mentre altre hanno dovuto affrontare maggiori sfide nel modificare la loro mentalità e modalità di lavoro. Nonostante ciò, questo periodo di cambiamento ha favorito la transizione digitale e **cambiato per sempre il mondo del lavoro.**

Per questi motivi è bene specificare che quando parliamo di remote working, la flessibilità non si limita al solo lavoro da remoto, ma comprende anche la flessibilità degli orari e l'adozione di una logica basata sugli obiettivi.

L'esperienza vissuta da imprese e lavoratori durante il periodo di emergenza deve quindi rappresentare **una base su cui investire** per mettere correttamente in atto i nuovi processi lavorativi. Per questi motivi, oggi le aziende stanno abbracciando nuove forme di flessibilità negli orari di lavoro, adottando ambienti lavorativi alternativi e migliorando i sistemi al fine di ottimizzare le risorse e gestire al meglio i dipendenti, anche quando operano in modalità remota.

Secondo un report pubblicato dal Boston Consulting Group (2022) riguardo al lavoro del futuro, oltre il 65% dei dipendenti lavorerà con modalità diverse rispetto al passato, adottando

un approccio ibrido, e uno su cinque di questi (18%) non tornerà mai più in ufficio. Questi dati sono supportati anche dalle grandi aziende tecnologiche americane: alcune società della Silicon Valley come Facebook, Salesforce e Twitter hanno già annunciato che i loro dipendenti avranno la possibilità di lavorare in remoto in modo permanente, da qualsiasi luogo desiderino. Altre aziende, come Google e Microsoft, hanno sottolineato l'importanza di alternare il lavoro remoto con la presenza in ufficio, in modo che il lavoro possa essere veramente intelligente e agile, adattandosi alle esigenze specifiche delle attività svolte di volta in volta, anziché basarsi esclusivamente sul ruolo occupato dalla persona. È possibile verificare già questa tendenza consultando i principali siti di ricerca del lavoro per confermare questa tesi. Per mantenere però il lavoro a distanza all'interno delle aziende è necessario la riorganizzazione interna dell'azienda stessa.

I fattori essenziali per l'implementazione del remote working

Clapperton e Vanhoutte (2014) evidenziano tre elementi essenziali per implementare con successo il remote working in un'azienda, che possono essere riassunti nei concetti di Mattoni (Bricks), Byte (Byts) e Comportamenti (Behaviours).

Bricks

Ovvero la ristrutturazione della cultura organizzativa e degli spazi fisici. Questo elemento riguarda la trasformazione degli ambienti di lavoro per favorire un approccio "smart". È necessario **ripensare il layout degli spazi interni** in modo da consentire alle persone di lavorare in modo ottimale, massimizzando le prestazioni, la creatività e la collaborazione con il team.

Byts

Fornitura di adeguata tecnologia. Questo aspetto si riferisce alla componente tecnologica. È fondamentale **dotare l'azienda delle tecnologie necessarie** per implementare il modello di Smart Working. Gli strumenti tecnologici consentono alle persone non solo di lavorare in remoto, da sedi diverse da quella aziendale, ma anche di collaborare e scambiare informazioni con i colleghi, superando le barriere di distanza fisica e temporale.

Behaviours

Cambiamento dei comportamenti e del layout fisico. Questo elemento riguarda i comportamenti dei dipendenti che devono essere orientati verso la **responsabilità** e basati su un **rapporto di fiducia tra manager e collaboratori**. È essenziale promuovere un cambiamento nella cultura manageriale, in particolare riguardo al controllo, che non si basa più sulla presenza fisica, ma sulla definizione degli obiettivi e il raggiungimento dei risultati prefissati.

In sintesi, il **modello delle tre “B”** sottolinea l'importanza di adattare la cultura organizzativa, fornire le giuste tecnologie e promuovere comportamenti adeguati per implementare con successo lo Smart Working in un'azienda.



Nel 2021, nel libro *Da smart a blended working. Come sarà il futuro del lavoro*, vengono descritti due nuovi principi fondamentali da adottare per chi vuole essere protagonista di questa transizione digitale:

leadership connessa, ovvero la necessità di superare l'idea che la tecnologia debba sostituire la presenza fisica per consentire il lavoro a distanza e piuttosto utilizzare il digitale e i dati generati da esso per migliorare le relazioni organizzative, ascoltare e connettere le persone;

coinvolgimento imprenditoriale, ovvero offrire alle persone una proposta di valore che dia un nuovo significato al loro impegno e incoraggiarle a essere parte della costruzione di un nuovo modo di lavorare.

Questa nuova organizzazione apporterà dei vantaggi a tutti gli attori coinvolti: ai dipendenti, consentendo un miglior equilibrio nella vita e nelle relazioni umane e professionali; all'organizzazione, rendendola più efficiente e attrattiva; e infine, alla società nel suo complesso, promuovendo uno sviluppo inclusivo e sostenibile.

2.5.

Vantaggi e svantaggi per aziende e dipendenti

xxxxxxx
xxxxxxxxxxx

Come tutte le novità che si introducono all'interno della nostra società, anche lo smart working presenta al suo interno vantaggi e svantaggi. I vantaggi, si delineano in quelle caratteristiche che fanno di questa nuova modalità di lavoro la nuova frontiera per la nuova generazione di

Vantaggi per le aziende

lavoratori; gli attuali svantaggi, sono invece prevalentemente dati da una scarsa formazione da parte delle aziende e dei dipendenti sul corretto svolgimento dello smart working.

In particolare, i benefici per le aziende si riferiscono principalmente all'aumento del livello di produttività e al risparmio di tempo e costo, come:

Riduzione dei costi

L'adozione dello smart working permette alle aziende di ridurre i costi legati agli spazi fisici dell'ufficio, come l'affitto e le utenze.

Archivi digitali

La digitalizzazione dei documenti su archivi cloud permette l'accesso condiviso a tutti i dati e i documenti per la visione o modifica da parte dei dipendenti anche a distanza.

Aumento della produttività

Alcune ricerche indicano che il lavoro agile può aumentare la produttività dei dipendenti. Eliminando il tempo speso per gli spostamenti casa-lavoro e fornendo un ambiente di lavoro più flessibile, diluisce la frustrazione dei dipendenti, potendosi concentrare al meglio sulle proprie mansioni.

Maggiore soddisfazione dei dipendenti

Il lavoro agile offre ai dipendenti una maggiore flessibilità e autonomia nella gestione del proprio tempo e dell'ambiente di lavoro. Ciò può aumentare la loro soddisfazione, migliorando l'impegno e la motivazione nel lungo periodo.

Attrazione di talenti da tutto il mondo

Le aziende che offrono l'opportunità di lavorare in smart working possono essere le più ricercate tra i lavoratori. Abbattendo la dimensione fisica del luogo di lavoro, le aziende potrebbero ricevere candidature da lavoratori di tutto il mondo, riuscendo ad attrarre i migliori lavoratori sul campo.

Vantaggi
per i dipendenti

Per quanto riguarda i dipendenti, i benefici si delineano principalmente in:

Flessibilità degli orari di lavoro

Il lavoro agile consente ai dipendenti di gestire in modo flessibile il proprio tempo e adattare gli orari lavorativi alle proprie esigenze personali. Questa flessibilità degli orari è uno degli elementi cardine richiesti dalla nuova generazione dei lavoratori che, usciti da una pandemia globale, hanno riscoperto il valore del tempo.

Flessibilità dell'ambiente di lavoro

Abbandonato l'ufficio, la propria residenza rappresenta soltanto una delle opzioni per svolgere il lavoro, e non è necessariamente la scelta più vantaggiosa. Un'incremento della produttività può essere ottenuto in modo più efficace quando i lavoratori operano in spazi di coworking anziché a casa, dove gli impegni familiari possono interferire meno con l'attività lavorativa.

Riduzione degli spostamenti

Lavorando da casa o da luoghi diversi dall'ufficio, i dipendenti evitano i tempi di spostamento e il relativo stress scaturito dal traffico o dai mezzi di trasporto pubblici affollati e spesso in ritardo.

Maggiore autonomia

Il remote working permette ai dipendenti di organizzare il proprio lavoro in modo indipendente. Questo porterebbe gli utenti ad assumersi una maggiore responsabilità e ad un conseguente aumento di produttività.

Aumento della produttività

Alcuni studi indicano che il lavoro agile può favorire un aumento della produttività. I fattori precedentemente elencati renderebbero i dipendenti più soddisfatti e meno stressati, portando ad una maggiore efficienza nelle ore di lavoro.

Svantaggi per le aziende

Allo stesso modo, lo smart working può presentare degli evidenti svantaggi se la sua organizzazione alla base non è strutturata secondo le nuove logiche lavorative. In particolare, per le aziende:

Difficoltà nella comunicazione

La mancanza di interazioni faccia a faccia può rendere più complessa la comunicazione e la collaborazione tra i dipendenti. La comunicazione online potrebbe essere meno immediata e meno efficace rispetto ai colloqui diretti, e potrebbero verificarsi rallentamenti nelle fasi di brainstorming o nel passaggio di informazioni.

Perdita di coesione aziendale

La mancanza di interazioni informali e momenti di condivisione può influire negativamente sul senso di appartenenza e sull'identità comune dell'azienda.

Accesso alle risorse

Non tutti i dipendenti potrebbero avere accesso alle stesse risorse tecnologiche e alle stesse connessioni Internet affidabili. Ciò potrebbe creare disuguaglianze nell'accesso alle informazioni e alle opportunità di lavoro, portando a un divario digitale interno all'azienda.

**Svantaggi
per i dipendenti**

Mentre per i dipendenti gli svantaggi potrebbero essere:

Isolamento sociale

Lavorando in remoto, i dipendenti possono sentirsi isolati dal team e sentire la mancanza di interazioni sociali tipiche dell'ambiente di lavoro tradizionale.

Sconfinamento vita privata e professionale

Con la scomparsa di un confine definito tra lavoro e casa, i dipendenti in remote working potrebbero sentirsi in dovere di essere sempre disponibili e rispondere a richieste di lavoro anche al di fuori degli orari lavorativi, compromettendo l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Mancanza di organizzazione del lavoro

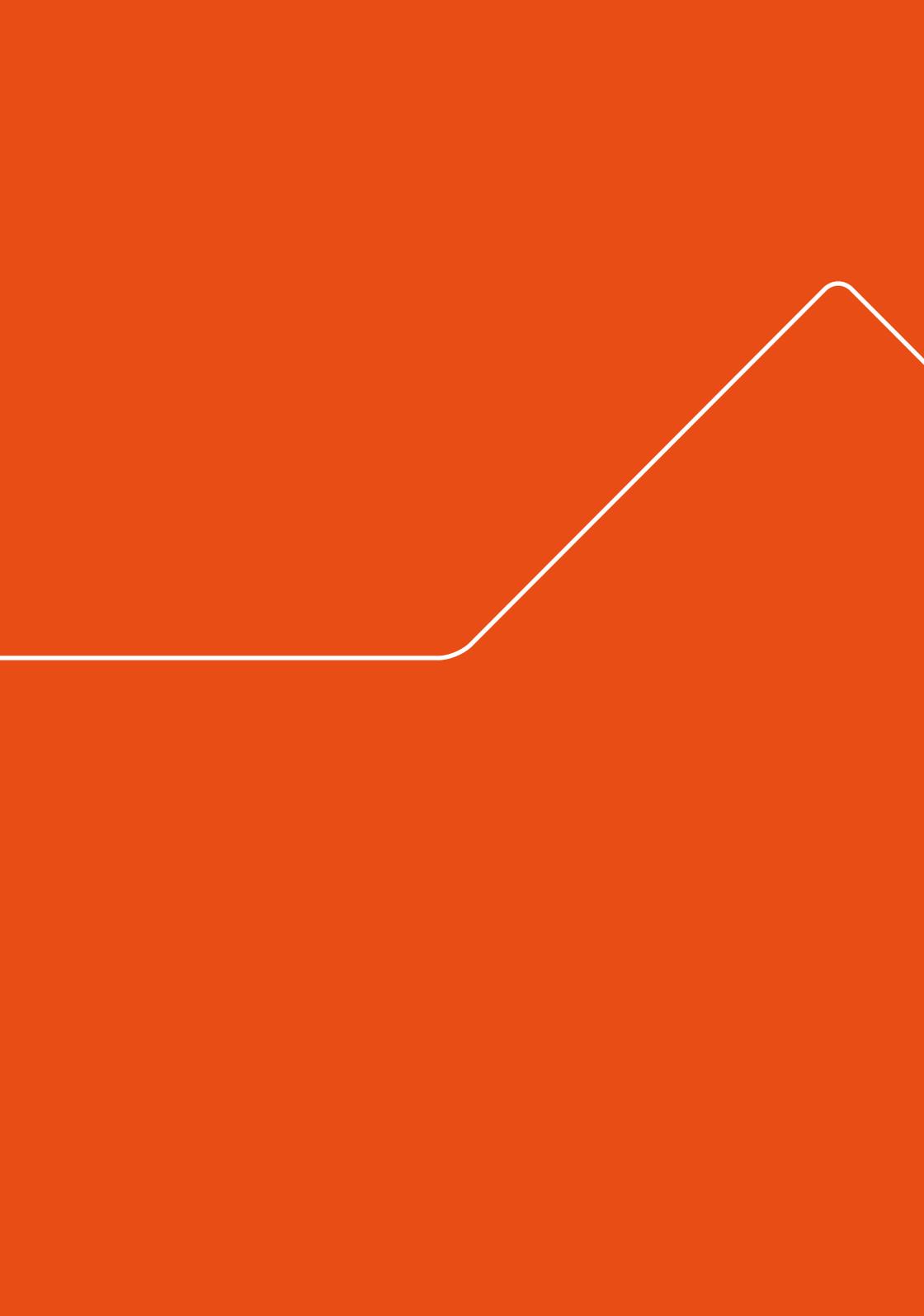
Il lavoro a distanza richiede una buona organizzazione personale e disciplina. Alcuni dipendenti potrebbero trovare difficile gestire le proprie attività senza la supervisione diretta o una struttura di lavoro tradizionale.

Considerazioni

Delineati i vantaggi e gli svantaggi emersi durante l'applicazione dello smart working in questi anni è possibile notare come gli **svantaggi** siano frutto di una **mancata organizzazione da parte delle aziende**. Come affermato in precedenza, il lavoro agile rappresenta un nuovo paradigma organizzativo per le aziende e richiede un approccio e meccanismi di coordinamento e supervisione **differenti rispetto ai modelli tradizionali**.

Non è ritenuta una buona pratica introdurre il remote working **passivamente** all'interno dell'organizzazione senza ripensare una **ristrutturazione** sia a livello micro che macrostrutturale (Carbonara e Pellegrino, 2021).

Se le imprese e i governi si impegneranno a ridefinire le politiche aziendali, il remote working punta ad essere un **nuovo modello lavorativo** appetibile per quella generazione di nuovi lavoratori sempre più attenti all'etica del lavoro e alla ricerca di un equilibrio tra vita privata e impiego lavorativo. Per questi motivi il remote working "funzionerà" solo se le aziende si faranno trovare pronte, con un'organizzazione aziendale cucita su misura per le nuove esigenze.



FERMATA 03



La nuova generazione di lavoratori

3.1.

L'approccio al lavoro della gen. Z e Y

L'esigenza
di un lavoro
sostenibile

La pandemia ha messo in evidenza ciò che non funzionava nel mondo lavorativo, in particolare all'interno di un mercato capitalistico come quello in cui ci troviamo. Ha rivelato le limitazioni legate agli spostamenti e alla cultura aziendale tradizionale, nonché l'importanza di perseguire

una **vita di qualità**, anche a discapito della stabilità economica. Questo è stato reso possibile anche grazie all'ingresso di una nuova generazione di lavoratori nel mercato del lavoro, che ha messo in luce l'**insostenibilità del sistema capitalistico** basato sullo "sfruttamento" dei dipendenti. Per questi motivi, nonostante stiamo vivendo in un'epoca caratterizzata da precarietà e incertezza, la nuova generazione non è più disposta ad accettare tali condizioni, diventando **sempre più esigente** nella selezione delle opportunità professionali disponibili.

Da posto fisso
a posto giusto

Come affermato da Lawrence Katz (2021), esperto di economia del lavoro, ci troviamo di fronte a un'opportunità senza precedenti: una generazione che sfida il concetto di "**prendi questo lavoro e buttalo**". Ovvero, un periodo in cui la ricerca del lavoro non ha più l'obiettivo di perseguire il "**posto fisso**", ma piuttosto il **posto "giusto"**, un impiego **in accordo con i propri valori**, ponendo l'idea di un'occupazione sicura e con un salario stabile come un concetto superato.

Se le nuove generazioni hanno da sempre manifestano una minor propensione a legarsi a un impiego, dimostrando una maggiore inclinazione a lasciare il proprio lavoro per intraprendere nuove avventure professionali, la generazione Z (soprattutto in seguito alla pandemia) sta spin-

gendo questo concetto all'estremo. Secondo uno studio condotto da Personal Capital e The Harris Poll (2021), nel 2021 a seguito della pandemia, due terzi degli intervistati americani manifestava un forte desiderio di cambiare lavoro. Tra la generazione Y e la generazione Z, tale percentuale raggiungeva addirittura il 91%, superando ogni altra passata generazione.

Generazione Z

Ma per capire le reali motivazioni che spingono la nuova generazione ad esser sempre più "fluidi" in quest'epoca caratterizzata dalla precarietà, bisogna prima capire e analizzare da chi è rappresentata. La **Generazione Z** comprende le persone nate tra la metà degli anni 90 e la metà degli anni 2010 ed è nota anche come IGen in quanto si tratta di **giovani nati e cresciuti nell'era digitale**, dove la tecnologia e i social media sono stati parte integrante delle loro vite fin dalla giovane età. Sono **molto attenti** ai temi dei **diritti civili**, delle **discriminazioni di genere** e ai **temi ambientali**. Molti si dedicano al volontariato e sono convinti che anche le imprese debbano fare la loro parte per migliorare la vita della comunità in cui è inserita (Iacchi, Rotondi, 2020). Si stima che nel mondo siano circa 2 miliardi i giovani della Generazione Z e costituiranno il 30% della forza lavoro entro 2025. Secondo l'Istat in Italia sono 9,3 milioni di persone, di cui 1 milione è già entrato nel mondo del lavoro.

Generazione Y

Anche i **Millenials** rappresentano la parte attiva della popolazione **impegnata nelle questioni sociali**, come l'uguaglianza di genere, l'inclusione e l'ambiente, rendendosi anch'essi protagonisti di questo cambio di paradigma. Anche conosciuti come Generazione Y, sono la generazione nata tra la metà degli anni 80 e la metà degli anni 90 e dunque precede la Generazione Z. Si tratta di una generazione che, riscontrando delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro, di vivere una propria autonomia economica e, quindi, di entrare nel mondo degli adulti, li porta ad essere in una condizione di **“giovani senza tempo”** (Dal lago e Molinari 2001).

La conclusione del percorso di studi, l'inserimento nel mondo del lavoro, l'indipendenza abitativa, il matrimonio, la convivenza e la genitorialità, che un tempo erano considerate le fasi cruciali per l'entrata nell'età adulta, oggi non possono più essere viste come tappe indispensabili e consecutive (Savonardo, 2020).

La New Youth

In questo contesto, si evidenzia l'emergere di una ***new youth*** (Leccardi e Ruspini, 2006), che denota un **nuovo periodo dell'esistenza umana**. Essa nasce dalla necessità di adottare una prospettiva differente nello studio dei giovani, considerandoli **non solo come individui in transizione tra giovinezza ed età adulta**, ma tenendo in considerazione le mutevoli con-

dizioni in cui vivono in quel determinato periodo. Nel corso del passato, l'individuo, una volta completati gli studi scolastici, intraprendeva un percorso che lo portava immediatamente all'età adulta, affrontando la responsabilità di formare una famiglia e garantirsi un'occupazione stabile.

Tuttavia, i tempi attuali testimoniano che questa **transizione improvvisa** non si verifica più. Oggi, dopo aver concluso il percorso scolastico, i giovani spesso proseguono gli studi universitari, sperimentano diverse occupazioni, si dedicano ai viaggi e l'esigenza di creare una nuova famiglia **viene rinviata** agli anni successivi, se non addirittura oltrepassata.

La New Adulthood

Contrariamente all'idea di introdurre una nuova fase nel corso della vita, Wyn (2004) propone di riconcettualizzare il concetto stesso di "adulthood", per adattarlo alla condizione attuale dei giovani, dando origine ad una **new adulthood**. Infatti, le nuove condizioni strutturali, come la flessibilizzazione e la precarizzazione del lavoro, l'aumento del lavoro a tempo parziale, la diversificazione delle forme di famiglia, il declino dei matrimoni e la riduzione della fertilità, comportano inevitabilmente un cambiamento non solo nella **condizione dei giovani**, ma anche nella loro **futura condizione di adulti**.

Per questi motivi con la new adulthood, si sta configurando un nuovo modo non solo di raggiungere l'età adulta, ma anche di **essere adulti** all'interno del nuovo contesto socio-storico. I confini tra giovinezza e età adulta diventano **sempre più sfumati** e i significati di entrambe le fasi vengono **ridefiniti** (Spanò, 2019).

Generazioni
fluide per
un'epoca fluida

Stando a quanto detto, quello che più li differenzia dalle generazioni passate è la **fluidità con cui affrontano la vita**. Niente più rigidi schemi e niente più programmi a lungo termine in un mondo mutevole e in continua trasformazione. La velocità della società moderna avanzata, con i quali i giovani convivono, richiede una maggiore predisposizione a cogliere immediatamente le opportunità che si presentano, al fine di affrontarle adeguatamente.

Per questi motivi, i giovani di oggi sembrano essere sempre più aperti alla possibilità di cambiamenti repentini e di **costruire risposte in tempo reale**, adattandosi agli imprevisti. Si tratta di una generazione che alla **mancanza di certezze**, risponde elaborando strategie in grado di neutralizzare l'ansia per il futuro e manifestando chiaramente la propensione **ad accogliere in modo positivo l'imprevedibilità** (Leccardi, 2005).

Condizione di giovani adulti

Sperimentare occupazioni _____

Fare esperienze ____ Dedicarsi ai viaggi

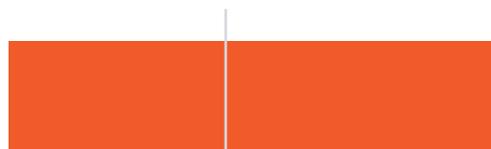
38 — **28**
ANNI ANNI

L'esigenza di creare una nuova famiglia viene rinviata agli anni successivi a favore di altre esperienze di vita.

Gen. Y



1980



1990

Impegnati nelle questioni sociali

Diritti civili — Discriminazioni di genere
Temi ambientali — Inclusiones

28 — **18**
ANNI ANNI

Gen. Z

Sono circa 2 miliardi i giovani della Generazione Z e costituiranno il 30% della forza lavoro entro 2025.



3.2.

Quite Quitting e Great Resignation

L'esigenza
di un lavoro
sostenibile

Come introdotto nel paragrafo precedente, in un contesto caratterizzato da un'incessante mutabilità e da un'era caratterizzata dal “qui e ora”, i giovani non considerano più la stabilità lavorativa come unica condizione indispensabile nella scelta di un'occupazione. Al contrario,

se il contesto lavorativo non rispecchia la propria etica e non riesce a conciliare l'equilibrio ricercato, i giovani di oggi non hanno timore a licenziarsi.

Il fenomeno del Quite Quitting

Uno dei fenomeni degli ultimi anni è il ***quite quitting***. Questa tendenza si manifesta principalmente tra la popolazione occidentale e coinvolge soprattutto i lavoratori di età inferiore ai quarant'anni. Secondo il New York Times (2021), gli Stati Uniti nel corso del 2021, si è registrato un numero di circa **4 milioni di lavoratori che hanno scelto di licenziarsi ogni mese**. Per quanto riguarda l'Italia, nel secondo trimestre del 2021, il Ministero del Lavoro nel suo report annuale del 2022, ha registrato 484 mila dimissioni su un totale di **2 milioni e mezzo di contratti cessati**. Questi dati riflettono un aumento dell'85% rispetto allo stesso periodo nel 2020. Si sono dimesse soprattutto persone di età compresa fra i 26-35 anni (70%) e tra 36-45 anni (30%), principalmente impiegati (82%) del Nord Italia (79%).

La quitting economy sembra essere in costante crescita, con sempre più persone che decidono di dedicarsi a occupazioni lavorative diverse, caratterizzate da un minor numero di ore lavorative, anche a discapito di svantaggi economici.

2021

4 mln

di lavoratori che hanno scelto di licenziarsi ogni mese negli Stati Uniti.



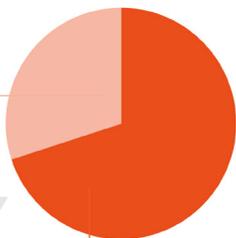
SECONDO TRIMESTRE DEL 2021

2 mln e mezzo

di contratti cessati in Italia.

30%

Lavoratori tra i 36 e 45 anni



70%

Lavoratori tra i 26 e 35 anni



82%

Impiegati



79%

del Nord Italia

+85%

rispetto allo stesso periodo nel 2020

Si tratta quindi di una “ribellione” che sta emergendo nei confronti della cultura del super-lavoro. Questa transizione sembra essere il risultato di una crescente consapevolezza dei **rischi per la salute fisica, emotiva e relazionale** che il super-lavoro può comportare per l’individuo.

Sindrome da Burnout

È stato infatti al centro del dibattito l’aumento del fenomeno del *burnout*, erroneamente definito come “esaurimento”, ma che in realtà rappresenta un deterioramento emotivo, fisico e mentale causato da un **carico eccessivo di responsabilità** (Barbati, 2021). L’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) lo classifica come una sindrome reale, scaturita da un **elevato stress lavorativo** che il corpo e la mente non sono in grado di sopportare, costringendo così l’individuo a fermarsi. Per questi motivi, tra i nuovi lavoratori **al primo posto nella scala dei valori vi è la necessità di preservare la propria salute**, soprattutto dal punto di vista mentale, in quanto incarichi stressanti che non concedono adeguati periodi di riposo rappresentano una minaccia. Ma non solo salute mentale, i giovani lavoratori ricercano nel proprio impiego una maggiore **giustizia sociale, retribuzioni adeguate, assenza di discriminazioni e sicurezza** sul posto di lavoro.

The Great Resignation

Il fenomeno del Quite Quitting ha assunto ulteriori connotazioni negli ultimi anni. Anthony Klotz, psicologo organizzativo presso la Texas A&M University ha coniato questo fenomeno come *The Great Resignation*, ritenendo la pandemia uno dei fattori principali che ha indotto i lavoratori a rivalutare ciò che stanno effettivamente ottenendo dal loro lavoro.

Durante la pandemia, poiché ci sono state molte morti, malattie e blocchi, abbiamo avuto davvero il tempo e la motivazione per sederci e dire, mi piace la traiettoria della mia vita? Sto perseguendo una vita che mi porta benessere? (Klotz, 2021)

I dipendenti in tutto il mondo hanno riconsiderato non solo il modo in cui lavorano, ma anche il perché lavorano e **cosa desiderano per le loro carriere e le loro vite**. Licenziarsi da una posizione lavorativa non vuol dire restare inattivi nel mondo del lavoro, al contrario, **spinge i lavoratori a cercare altre aziende** disposte a offrire loro condizioni rispettabili.

Da Grande
dismissione a
Grande rimpa-
sto

Per questi motivi, il CEO di LinkedIn, Ryan Roslansky, ha sottolineato in un'intervista al Time (2021), che sarebbe più opportuno parlare di un *Grande Rimpasto* anziché di *Grande Dismissione*. La percentuale di membri di LinkedIn che hanno cambiato lavoro nel 2021 è aumentata del 54% rispetto all'anno precedente. In particolare, i cambi di impiego tra i membri della generazione Z sono aumentate addirittura dell'80%. Questo fenomeno mette in luce un notevole **rimescolamento di talenti a livello globale** e sta spingendo le aziende a riconsiderare l'intero funzionamento delle proprie organizzazioni al fine di attrarre la nuova generazione di lavoratori.



Il capovolgimen- to di paradigma

Come sostenuto da Claudia Barberis, consulente di personal branding, (2021) *Il mondo è cambiato: il 2021 è stato il primo anno in cui nel mondo le ricerche di “come avviare un’attività” hanno superato quelle di “come trovare un lavoro”.* È un vero e proprio **capovolgimento di paradigma**. Con la pandemia la gente ha cominciato a non accettare più una serie di condizioni a cui prima sottostava pensando di non avere altra scelta: oggi questa nuova scelta esiste e per tanti l’opzione migliore è **ricominciare da capo**.

Sta quindi alle aziende adesso rimettersi in gioco, consapevoli delle nuove richieste dei dipendenti, come una remunerazione più elevata, orari di lavoro più flessibili, maggiori benefit e un trattamento migliore. Nel caso in cui i loro superiori non siano in grado o non siano disposti ad ascoltare tali richieste, i dipendenti non avranno timore di proporsi ad altre aziende. Secondo il CEO di LinkedIn, Ryan Roslansky (2021), questo processo di rimescolamento dei talenti si prolungherà ancora per uno o due anni e se sfruttato bene si potrà giungere ad una situazione di **equilibrio tra azienda e dipendenti**, con una **maggiore efficienza** per le aziende da un lato e a una **maggiore soddisfazione** per i dipendenti dall’altro.

3.3.

Una nuova scala di valori

Randstad, società specializzata in collocamento delle risorse umane, ha individuato nello specifico i dieci fattori che spingono il movimento delle grandi dimissioni: relazioni professionali, contenuto del lavoro, valori aziendali, stipendio, tempo, crescita, specializzazione,

clima aziendale, lavoro da remoto e voglia di cambiare, tutti fattori che hanno come comune denominatore la ricerca di un equilibrio tra vita personale e professionale. Per comprendere le tendenze del mondo del lavoro in modo approfondito, è utile menzionare l'edizione 2022 del *Work Trend Index*, frutto di un sondaggio condotto da LinkedIn e Microsoft 365 su un campione di 31.000 persone in 31 paesi, tra cui l'Italia.

I dati del
Work Trend
Index 2022

I dati emersi confermano quanto anticipato in precedenza: i dipendenti attuali hanno adottato **una nuova scala di valori**. Secondo lo studio, a seguito dell'impatto della pandemia, il 54% dei lavoratori è più propenso a dare priorità alla propria salute rispetto al lavoro. Nel corso del 2020, il 17% delle persone ha scelto di lasciare il proprio impiego, e questa tendenza ha continuato ad aumentare, raggiungendo il 18% nel 2021. I cinque principali motivi che hanno spinto i dipendenti a prendere questa decisione sono stati: il benessere personale o la salute mentale (24%), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (24%), il rischio di contrarre il COVID-19 (21%), la mancanza di fiducia nell'alta dirigenza o leadership (21%), e la mancanza di flessibilità negli orari di lavoro o nel luogo di lavoro (21%).



24%

Equilibrio tra
lavoro e vita privata

21%

Rischio di contrarre
il Covid-19

24%

Benessere personale
e salute mentale

21%

Mancanza di fiducia
nel leader

21%

Mancanza di flessibilità
di tempo e luogo

In controtendenza rispetto ai dati degli anni precedenti, la motivazione “non ricevere promozioni o aumenti meritati” si è classificata al **settimo posto** della lista, con il 19% delle risposte, illustrando ulteriormente il cambiamento di priorità da parte dei dipendenti. Inoltre, il 37% degli intervistati ha dichiarato di considerare la possibilità di cercare un nuovo impiego nel prossimo anno. In particolare, più della metà, il 52%, della Generazione Z e dei Millennial, ha espresso l'intenzione di valutare la possibilità di cambiare datore di lavoro.

Sentirsi utili
per la società

Tra le motivazioni delle dimissioni dei dipendenti, non c'è però solo il mancato equilibrio tra vita privata e vita professionale, ma anche un clima aziendale poco positivo o un tipo di gestione manageriale poco coinvolgente che può generare un senso di disaffezione nei confronti del lavoro stesso e dell'azienda nel complesso. La nuova generazione pone al centro il tema **del contributo che stanno apportando tramite il loro lavoro** e non vogliono essere un semplice numero (Iacci e Rotondi, 2020). In questa prospettiva, l'insoddisfazione professionale potrebbe dunque rientrare nella categoria di quello che in psicologia è definito come *counter-productive work behaviour*, ovvero un comportamento lavorativo **anti-produttivo**, spesso osservato in lavoratori insoddisfatti e poco motivati.

Il lavoro per
una finalità
più elevata

Enzo Riboni, giornalista del Corriere della sera, nel suo libro *Ciao italia! 101 storie di cervelli in fuga* mette in risalto proprio questo aspetto. Il libro si compone di 101 testimonianze di giovani che hanno preso la decisione di emigrare, in particolare individui appartenenti alla generazione Y, e ciò che emerge in modo significativo da queste storie è che la questione della **retribuzione** occupa un **ruolo marginale** nelle loro narrazioni. Al contrario, i protagonisti parlano principalmente delle sfide che affrontano nel contesto del loro paese d'origine, un luogo in cui è arduo concepire un futuro promettente o trovare un clima aziendale che ti stimoli e ti faccia apprezzare il lavoro svolto. Da qui la necessità di emigrare per immettersi in un **mercato del lavoro dinamico**, intriso di molteplici opportunità, che si basa soprattutto sul **riconoscimento del merito**.

Si tratta infatti di una generazione che nutre una profonda volontà di **fare la differenza** non solo attraverso la ricerca di un'occupazione, ma attraverso il desiderio autentico di **apportare un contributo significativo al benessere collettivo**. Per loro, il lavoro non è soltanto una fonte di guadagno economico, ma deve avere una finalità più elevata, in cui possano percepire un senso di realizzazione personale e il potenziale per influenzare positivamente la vita degli altri.

3.4.

La nuova prospettiva lavorativa

Sintetizzando quanto analizzato nel capitolo, emergono come elementi comuni nelle nuove generazioni i concetti di “lavorare meno per lavorare meglio” e soprattutto “lavorare meno per lavorare tutti”, ponendo la propria salute mentale e fisica al centro dell’attenzione.

In particolare, al fine di mitigare i rischi derivanti da un mercato produttivo instabile, il sociologo Luciano Gallino (2001) evidenzia l'importanza di promuovere un'occupazione dignitosa, che si articola attraverso elementi fondamentali di

qualità del lavoro, quale essere dignitosamente retribuito; favorire la crescita piuttosto che il consumo delle capacità di una persona; lo svolgersi in condizioni accettabili di ambiente, tempo e luogo; apparire nel tempo, a chi lo svolge, ragionevolmente stabile.

Nonostante siano trascorsi oltre vent'anni dalla formulazione fornita dal sociologo Gallino, la situazione attuale non sembra ancora soddisfare appieno tutti gli elementi necessari affinché un individuo possa considerare il proprio lavoro ragionevolmente stabile. Tuttavia, la pandemia ha provocato una radicale trasformazione delle regole del lavoro, precedentemente considerate **pilastrini intoccabili**, soprattutto grazie alla ribellione dei dipendenti, che hanno acquisito una maggiore consapevolezza del **valore del proprio tempo**. Di conseguenza, le aziende hanno avuto l'opportunità di riconsiderare e ridefinire la propria organizzazione, con particolare attenzione all'orario lavorativo.

Come affermato da Larry Page, l'imprenditore statunitense fondatore di Google,

*Per essere felici si deve lavorare meno. L'idea che tutti debbano lavorare freneticamente è **semplicemente non vera**.*

E fortunatamente, si stanno compiendo progressi significativi in questa direzione, almeno da parte di alcune aziende e istituzioni, che stanno adottando **nuovi approcci lavorativi** più equilibrati.

Il caso della
Virgin Group

In particolare, Richardson Branson, l'imprenditore e fondatore dell'impero Virgin, che comprende palestre, emittenti radio, compagnie aeree, etichette discografiche e altre attività, ha agito nel concreto **abolendo gli orari di lavoro** per i suoi dipendenti. Questa scelta è motivata dalla convinzione di Branson che **ciò che conta sono i risultati ottenuti, non le ore trascorse in ufficio**. Tale approccio è stato adottato, almeno in parte, anche dall'amministrazione di un comune olandese. Nel caso di Göteborg, è stata presa la decisione di ridurre la durata giornaliera di lavoro **da otto a sei ore** (per un totale di trenta ore settimanali), con l'obiettivo di ridurre i giorni di assenza per malattia.

Il caso del
Comune di
Göteborg

Le conseguenze di una rivoluzione di tale portata, che modifica radicalmente l'approccio mentale dei lavoratori, sono incommensurabili in termini di produttività e competitività.

Tale trasformazione si incentra sulla capacità di **generare valore** per l'organizzazione in cui ci si impegna, diventando un mezzo di difesa preventiva per la propria occupazione. (Di Gio-saffatte e Bonasia, 2020)

Il cambiamento
richiede
solidarietà

Ma non tutte le aziende vedono in questa strategia un vantaggio per la crescita o almeno il mantenimento della propria azienda. Le parole "accelerare" e "rallentare" evidenziano una connotazione culturale in cui un ritmo lavorativo rapido porta a una progressione nella gerarchia aziendale con un conseguente maggiore profitto, mentre un ritmo più lento può finire per lasciare indietro i dipendenti o le stesse aziende che scelgono di intraprendere questa nuova modalità di lavoro.

Tuttavia, è importante riconoscere che un **rallentamento intenzionale**, può effettivamente **migliorare la qualità della vita dei lavoratori**. Per far sì che questo cambio di paradigma possa affermarsi e diffondersi nell'intero mercato globale è infatti necessaria **coesione e solidarietà tra le aziende** che plasmano il nuovo mondo del lavoro.

Da ore lavoro
a ore valore

Poiché la nostra struttura economica mette i lavoratori in una continua competizione tra loro, un lavoratore che riduce il proprio ritmo potrebbe perdere opportunità, promozioni o persino il proprio lavoro, mentre il rallentamento richiede **solidarietà, flessibilità e creatività** per affrontare tali sfide (The Guardian, 2021). Il cambiamento sostanziale più significativo è correlato alla stessa **essenza del rapporto lavorativo**.

Se fino a questo momento è stato basato sul paradigma delle **ore lavorative** e comportava una retribuzione fissa in base al tempo trascorso sul luogo di lavoro, oggi è essenziale riesaminare tale approccio e adottare una prospettiva incentrata sul concetto di **ore valore**, in cui la retribuzione è strettamente correlata al **valore generato** attraverso l'esecuzione del lavoro, utilizzando indicatori di misura **espliciti e condivisi**.

È dunque necessario ripensare alla struttura della retribuzione, passando dalla “retribuzione del tempo trascorso sul posto di lavoro” alla “remunerazione del valore creato” come “**partecipazione alla creazione di ricchezza**” (Di Giosaffatte e Bonasia, 2020).

FERMATA 04



Nomadismo digitale

4.1.

Lo sviluppo del nomadismo digitale

Definizione
del termine
nomade digitale

Il termine *nomade digitale* è stato utilizzato per la prima volta da Makimoto & Manners (1997) per evidenziare come la necessità umana di spostarsi e i cambiamenti che la tecnologia avrebbe portato nella nostra società, sarebbero stati le fondamenta per la nascita di nuove co-

munità di lavoratori remoti itineranti. In seguito, si susseguirono molte definizioni su chi sia un nomade digitale e entro quale raggio una persona possa essere definita tale, per poi essere riconosciuto come un vero e proprio **fenomeno sociale** da Muller (2016) vent'anni dopo. Lungo questi anni le definizioni sono infatti state molteplici, in quanto si tratta di un fenomeno remoto i cui limiti entro cui si sviluppa devono ancora essere tracciati chiaramente.

Schlagwein (2018) descrive i nomadi digitali come professionisti che **svolgono lavori digitalmente su Internet per consentire uno stile di vita di viaggi costanti.**

Questa definizione apporta un nuovo contributo per la comprensione dell'identità del nomade ma non specifica la tipologia del viaggio, che potrebbe essere confusa con i lavoratori che viaggiano spesso per questioni lavorative e che possiamo definire piuttosto come "turisti d'affari" (Chevtaeva e Denizci-Guillet, 2021). Macinelli (2020) estende ancor di più il raggio di azione e reputa che i nomadi digitali non debbano necessariamente **compiere un viaggio** per essere reputati tali nonostante abbiano l'opportunità per farlo, e questo d'altro canto potrebbe portare ad una sovrapposizione con i telelavoratori.

Approfondendo però i loro studi è possibile dare una **definizione univoca**, definendo il nomadismo digitale come un

nuovo modo di vivere che **non dipende da un luogo** o dalla posizione geografica e viene spesso adottato da giovani professionisti che **sfruttando le tecnologie digitali** svolgono il proprio lavoro online. Questo stile di vita permette di **mescolare i concetti di viaggio, tempo libero e lavoro** per approdare ad un'equilibrio tra vita personale e professionale.

Il nomadismo digitale come fenomeno

Concordata la definizione su chi siano i nomadi digitali, è utile approfondire cosa invece sia il “fenomeno” del nomadismo digitale come riconosciuto da Muller (2016), e capire soprattutto in che contesto sociale esso è potuto emergere. Si tratta di un fenomeno riconosciuto più di vent'anni fa ma che ha avuto una vera e propria risonanza mediatica solamente negli ultimi anni. Questo è potuto accadere grazie al contesto “fertile” in cui ci troviamo, una società dell'informazione e della comunicazione sempre più connessa e globalizzata, impensabile fino a pochi anni fa. Gli sviluppi nella mobilità e nella digitalizzazione hanno portato a ridefinire i confini lavorativi e il covid-19 ha accelerato questo processo.

Fattori di sviluppo del fenomeno

I principali fattori che hanno portato alla proliferazione di questo fenomeno sono infatti definibili in:

Sviluppo delle tecnologie portatili

L'introduzione dei pc portatili e di Internet ha prodotto un impatto rivoluzionario sulle dinamiche comunicative della società contemporanea. Grazie a tali strumenti tecnologici, ogni risorsa è resa immediatamente accessibile e le informazioni possono essere scambiate istantaneamente.

Integrazione delle tecnologie sul lavoro

Le innovazioni tecnologiche sono state integrate nel mondo del lavoro stravolgendo le occupazioni esistenti e generando nuove professioni. Tali avanzamenti hanno reso possibile l'esecuzione di alcuni lavori con il solo ausilio di un computer e di una connessione internet stabile.

Ridefinizione del luogo nel lavoro

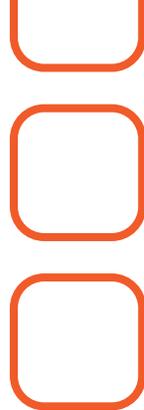
Grazie all'utilizzo di questi strumenti, i lavoratori sono stati in grado di emanciparsi dal vincolo spaziale dell'ufficio, poiché si tratta di dispositivi portatili che consentono l'utilizzo flessibile in qualsiasi contesto.

Attenzione ai propri valori etici

Il covid-19 ha portato ad una ridefinizione delle priorità dei lavoratori in relazione al loro benessere personale. Tale contesto ha messo in evidenza l'importanza del tempo, della propria salute mentale e delle relazioni affettive, ridefinendo il confine tra vivere per lavorare e il lavorare per vivere.

Nuove forme di imprenditorialità

Considerati gli elementi precedentemente elencati, la disponibilità di tecnologie facilmente accessibili e la volontà di perseguire una vita di qualità, i nuovi lavoratori sono stati incentivati a sviluppare un nuovo concetto di imprenditorialità, consono ai tempi attuali che stiamo vivendo.



4.2.

Chi sono i nomadi digitali

Chi sono

I protagonisti di questo nuovo concetto di vita sono i più giovani, dai millennials alla generazione z, che come emerso, sono le generazioni più attente al **ritrovo dell'equilibrio tra vita privata e lavoro**. È bene però specificare che con la parola giovani, non intendiamo solamen-

te gli individui su una fascia di età di vent'anni, ma come espresso nel Capitolo 3, la fase della "giovinezza" si è estesa nel tempo per approdare ad una *new adulthood* (Wyne, 2004).

Per questi motivi, gli individui coinvolti in questa tendenza sono principalmente persone dai venti ai quarant'anni. Essi grazie alla **mancanza di obblighi familiari**, alla loro **libertà di movimento** e all'**orario di lavoro flessibile** scelgono di esplorare il mondo sfruttando l'opportunità offerta dalla loro **condizione lavorativa**.

Le professioni lavorative dei nomadi possono essere **professioni dipendenti da una azienda**, con il vincolo di essere svolte da remoto, o **freelance**, ovvero liberi professionisti che possono autodeterminare le proprie regole di lavoro come spazio, tempo e svolgimento.

Da avventurieri
a imprenditori

Prima della pandemia, l'immagine stereotipata del nomade digitale era quella di un giovane della generazione millennial che si allontanava dalla routine quotidiana per esplorare il mondo, portando con sé un laptop e lavorando su spiagge remote, solitamente svolgendo lavori freelance nell'e-commerce, nella scrittura pubblicitaria o nel design (Cook, 2022). Questa visione si è posta come una scelta avventuristica da parte dell'individuo, priva di uno **scopo ben definito** ma piuttosto come un **tentativo**

di **apportare un cambiamento** alla propria vita. Ad oggi, la concezione di nomade digitale non si limita più esclusivamente a un giovane in cerca di una fuga dalla routine quotidiana con spirito d'avventura, sebbene questa motivazione sia uno dei fattori.

Piuttosto, tale figura viene elevata a giovani **“imprenditori contemporanei”** che introducendo modelli di business innovativi in diversi settori, contribuiscono alla valorizzazione di nuove culture lavorative e differenti forme di capitale (Mourato, Dias, Pereira, 2023).

Non più giovani spinti da uno spirito d'avventura, ma piuttosto giovani spinti da uno spirito imprenditoriale, in grado di **generare idee lavorative innovative** che superano i confini imposti dalla nostra società capitalista. O ancora, esso può essere definito più dettagliatamente come un processo di **auto-realizzazione** che allineandosi con l'ideologia imprenditoriale, permette loro di sfruttare i privilegi derivanti dalla nazionalità per destreggiarsi tra le disparità globali insite nel sistema capitalistico (Macinelli, 2020).

Si tratta infatti di individui che lavorano per aziende situate nei **paesi più sviluppati** (con a sua volta retribuzioni più elevate), ma che scelgono di vivere in **località a minor costo**, spesso situate nel sud del mondo.

Tale pratica implica la ricerca di un **basso costo della vita** mentre si lavora in modalità remota, praticando il cosiddetto **geo-arbitraggio** (Cook, 2023). Per questi motivi Macinelli (2020) definisce il nomadismo digitale come un **adattamento opportunistico alle conseguenze del neoliberismo**, includendo il geoarbitraggio e la commercializzazione del capitale di rete.

Nonostante i grandi vantaggi dati dalla delocalizzazione del lavoro e dell'arricchimento professionale e personale che la pratica del viaggiare offre alla persona, i nomadi digitali sono consapevoli che questo stile di vita rappresenterà solo una **fase specifica** nel loro percorso di vita. I loro progetti di autorealizzazione come nomadi sono vissuti infatti come una transizione, un momento di passaggio.

Di conseguenza, l'identità del nomade digitale emerge come un'**assemblaggio temporaneo** e opportunistico di biografie individuali nel contesto del **neoliberismo**, che consente la sperimentazione e la ri-composizione di **nuove identità post-nomadi** (Luise, 2022).

4.3.

Nomadi digitali nel mondo: i dati

Brother Abroad:
i dati

Per capire meglio il fenomeno del nomadismo digitale è opportuno analizzare i dati quantitativi a sostegno di esso e un notevole contributo viene dato da Brother Abroad, associazione internazionale che ogni anno pubblica i dati sul nomadismo digitale nel mondo, registran-

do negli ultimi anni un notevole incremento di questo fenomeno. Per fare chiarezza, i dati verranno suddivisi secondo le seguenti categorie:

Chi sono

Genere e origini

Nel 2022 la popolazione globale di nomadi digitali ha contato oltre **35 milioni di membri**, con una distribuzione del 49,81% di donne e il 50,19% di uomini. La loro provenienza è di origine bianca per il 76%, latini/ispanici per il 10%, nomadi asiatici per l'8% e neri di discendenza africana per il 6%. Mentre, le nazionalità più comuni sono gli Stati Uniti con il 31%, seguiti da Portogallo (8%), Germania (7%) e Brasile (5%).

Età

L'età media dei nomadi digitali è di 40 anni, tuttavia il 37% di essi ha trentanni. Le età di 29, 33 e 39 anni risultano essere le più comuni tra i nomadi digitali, coprendo il 23% di tutti i nomadi digitali. Infatti nonostante gli stereotipi comuni sui nomadi digitali che li ritraggono come giovani appena usciti dal college, emerge dallo studio che la maggior parte dei nomadi digitali sono proprio quegli individui che fanno parte della *new adulthood* (Wyne, 2004). Il 61% degli intervistati ha dichiarato di aver iniziato il proprio percorso di nomadismo intorno ai 20 anni, mentre il 39% ha indicato di aver iniziato a 30 anni o successivamente.

Istruzione

Il 53% dei nomadi digitali è autodidatta nella professione attuale, il 45% riferisce che l'istruzione tradizionale o l'università li ha aiutati a formarli per la loro attuale professione di nomade, mentre il 2% è stato formato per l'attuale professione come nomade digitale durante il periodo di servizio militare. Il 29,6% di essi non ha un'istruzione superiore, il 26% ha una laurea di primo livello, il 37% ha una laurea di secondo livello e il 7,4% ha un dottorato di ricerca o master.

Professione

L'83% dei nomadi digitali è un lavoratore autonomo, mentre il 17% è un dipendente di azienda che lavora da remoto. Le professioni più comuni per i nomadi digitali sono il marketing, le scienze informatiche/IT, il design, la scrittura e l'e-commerce che rappresentano il 51% di tutte le professioni dei nomadi digitali segnalate. Mentre, il 14% delle professioni degli intervistati sono carriere non comunemente associate al nomadismo ma che stanno sempre più affermandosi grazie all'utilizzo di tecnologie digitali. Tra di essi troviamo architettura, medicina, giurisprudenza, urbanistica, ingegneria e contabilità, risorse umane e numerose altre professioni.

Tempo di viaggio

Il 66% dei nomadi digitali dichiara di rimanere in un unico posto da 3 a 6 mesi, con 6 mesi che rappresentano il periodo ideale di viaggio. Mentre, l'80% dei nomadi preferisce rimanere in un posto da 3 a 9 mesi.

Riferiscono inoltre, che tendono a soggiornare per periodi più brevi nei soggiorni dedicati al piacere e per i periodi più lunghi per i soggiorni dedicati al lavoro, tutti compresi nella citata fascia da 3 mesi a 9 mesi. Il 30% dei nomadi digitali in viaggio, ha intrapreso questa vita da due anni o meno, il 50% ha viaggiato per quattro anni o meno e il 30% di essi viaggia da più di 10 anni. In conclusione la durata media dei viaggi dei nomadi digitali intervistati è stata dichiarata di 6,1 anni.

Postazioni lavorative preferite

Il 23% dei nomadi digitali preferisce lavorare nel proprio alloggio, il 21% preferisce lavorare negli spazi di coworking, il 14% preferisce lavorare nei caffè, mentre il 6% preferisce lavorare nelle biblioteche pubbliche.

Indipendentemente dalla scelta del luogo, molti nomadi hanno evidenziato la necessità di condividere lo spazio con altre persone almeno una volta alla settimana, e al massimo una volta al giorno, per preservare la propria salute mentale e soddisfare le esigenze sociali.

Località preferite

Il Messico è stato valutato come il primo luogo per i nomadi digitali dal 13% dei nomadi intervistati, seguito da Thailandia con il 12%, Indonesia con il 9%, Colombia con il 7% e Vietnam con il 5 % di nomadi intervistati. Il Portogallo è stato valutato come la principale località dei nomadi digitali nell'Europa occidentale, la Turchia è stata classificata come la principale località dei nomadi digitali in Medio Oriente e la Croazia è stata classificata come la prima posizione nei Balcani e nell'Europa orientale.

Attualmente il Messico con il 14%, Thailandia con l'11% e Portogallo con l'8% sono i paesi che ospitano più nomadi digitali, rappresentando i tre principali hub di nomadi digitali in America Latina, Europa e Sud-est asiatico.

Visti e permessi

Sono 21 i paesi che hanno creato un visto per nomadi digitali o hanno un programma rivolto ai nomadi digitali, tra questi troviamo la Germania con 3 anni di visto, il Messico con 12 mesi di visto rinnovabile a 3 anni, il Portogallo con 12 mesi di visto rinnovabile a 5 anni, Antigua e Barbuda, Isole Cayman, Costa Rica e Norvegia con 2 anni di visto e in seguito troviamo gli altri 14 paesi che offrono un visto dai 12 mesi in giù.

Criticità

Le ragioni principali per cui i nomadi digitali ritornano nel proprio paese d'origine sono riconducibili alla **solitudine**, alla **mancanza di familiari e amici** e alla **mancanza di connessione veloce e stabile**. Mentre, la stanchezza dei viaggiatori e lo shock culturale a lungo termine sono la seconda ragione per cui i nomadi fanno ritorno a casa. Come esplicitato precedentemente, il periodo di viaggio per un nomade digitale può essere più o meno lungo, ma si tratta solitamente di un periodo temporaneo. È comune osservare che i nomadi digitali, nel corso del tempo, tendono a trascorrere periodi più prolungati in una singola località o a fare ritorno alla propria casa di origine. Questa tendenza conduce il nomade a ricercare una maggiore stabilità e una routine più equilibrata dopo aver fatto le esperienze desiderate in giro per il mondo. Gli altri motivi sono riscontrabili in: gestione delle questioni fiscali, problemi con l'assicurazione medica e la disponibilità di articoli che sono comunemente disponibili a casa.

Da questi dati possiamo dunque affermare che l'età media dei nomadi digitali è **molto più alta** di quanto ci potessimo aspettare, rafforzando la tesi precedentemente esposta a questo rapporto. Non si tratta di giovani avventurieri senza un obiettivo alla ricerca di se stessi, ma piuttosto di **giovani adulti** che hanno già avuto le loro **esperienze nel mondo del lavoro** e che, dopo aver constatato le implicazioni e i vincoli che esso comporta, hanno scelto di intraprendere una vita indipendente dalle limitazioni che il lavoro tradizionale ha posto loro fino a quel momento. Sebbene il loro stato di nomadismo sia **temporaneo**, ciò permette loro di vivere esperienze completamente nuove

in un periodo della loro vita in cui hanno la **possibilità di viaggiare, esplorare e entrare in contatto con altre culture**, arricchendo così il loro bagaglio culturale e professionale. Successivamente, potrebbero decidere di interrompere questo stile di vita ritenendosi “soddisfatti” delle esperienze vissute. Tuttavia, smettere di viaggiare non implica abbandonare tutto ciò che hanno costruito fino a quel momento, ma piuttosto porre delle basi per **una nuova identità post-nomade** come sostenuto da Luise (2022). Un contesto più stabile ed equilibrato, adatto a una nuova fase della loro vita caratterizzata da **maggiore stabilità** e, forse, il desiderio di stabilizzazione familiare.

4.4.

Nomadi digitali in Italia: i dati

xxxxxxx
xxxxxxxxxx

Dopo aver analizzato i dati sui nomadi digitali nel mondo al fine di comprendere l'ampiezza di questo fenomeno e le sue caratteristiche, è necessario allo modo stesso valutare la posizione del nostro paese in merito a questa nuova tendenza. Gli ultimi dati a disposizione

riguardanti l'Italia li fornisce l'Associazione Italiana Nomadi Digitali con il contributo di Airbnb con il *Secondo Rapporto sul Nomadismo Digitale in Italia* realizzato a Marzo 2022 tramite un sondaggio internazionale a cui hanno risposto oltre 2200 remote worker e nomadi digitali provenienti da Paesi diversi. Come per il precedente report, i dati verranno suddivisi secondo le seguenti categorie:

Chi sono

I remote worker intervistati sono per il 54% donne e 46% uomini e l'età media delle persone che hanno già fatto, o che vorrebbero fare esperienze di nomadismo digitale è di 37 anni, i dati emersi sono infatti 10% sulla fascia d'età 18-24, 32% sulla fascia metà 25-34, 35% sulla fascia d'età 35-44 e inseguito 15% su 45-54 e 5% su 55 anni e più. Dimostrazione del fatto che anche in questo studio la fascia d'età (in questo caso degli smart workers) è molto più alta di quanto si è soliti immaginare.

Quasi la metà (46%) dei lavoratori remoti intervistati ha già avuto esperienze di nomadismo digitale, mentre il restante 54% ha espresso il desiderio di farlo nel futuro prossimo.

Istruzione e professione

La maggior parte dei professionisti che hanno già sperimentato il nomadismo digitale sono dipendenti (52%) o collaboratori di aziende per poi trovare il lavoro autonomo (38%), imprenditori (6%) e altro (4%). Essi hanno in media un alto livello di istruzione: il 42% ha una laurea e il 31% possiede un master o un dottorato e il 28% si è fermato alla scuola secondaria. La maggior parte dei nomadi digitali e dei lavoratori remoti intervistati opera in **settori ad alto valore aggiunto**, possedendo competenze che spaziano dalla comunicazione all'insegnamento e alla tecnologia dell'informazione. I remote workers intervistati che hanno già avuto esperienze di nomadismo digitale lavorano per il 27% nella comunicazione e marketing, per il 14% nell'insegnamento e formazione, per il 13% nell'informatica, per il 12% nel campo della grafica e del design, per l'11% nell'E-Commerce, per il 10% nella scrittura e traduzione, per il 9% come customer support, per il 9% in ambito di contabilità e amministrazione, per l'8% nella finanza e per un altro 8% nelle risorse umane.

5%

55+

15%

45-54 ANNI

Genere

54%

DONNE

46%

UOMINI

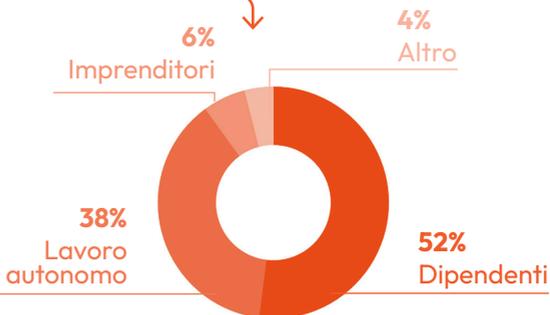
Esperienze di nomadismo

46%

Ha avuto esperienze di nomadismo

54%

Vuole farlo in futuro



35%

35-44 ANNI

Istruzione

31%

MASTER

42%

LAUREA

28%

SCUOLA

Professioni



32%

25-34 ANNI

10%

18-24 ANNI



10%
NORD ITALIA

14%
CENTRO ITALIA



43%
SUD ITALIA



Il Sud Italia e le isole
come meta preferita
dai nomadi digitali.

Durata del soggiorno

42%



Da 1 a 3 mesi

25%



Da 3 a 6 mesi

12%



Da 6 a 12 mesi



42%

Viaggerebbe
durante tutto l'anno

Località preferite

L'Italia è giudicata come una meta attraente per i remote workers e i nomadi digitali: il 43% degli intervistati sceglierebbe il Sud Italia e le Isole come destinazione preferita, il 14% preferirebbe una destinazione nel Centro Italia e solo il 10% opterebbe per il Nord Italia. Il 93% degli intervistati ha mostrato interesse nel vivere l'esperienza di nomadismo digitale soggiornando per periodi variabili in **piccoli comuni e borghi** delle zone periferiche e interne del nostro Paese, considerate luoghi in cui la **qualità della vita è migliore** rispetto ai grandi centri urbani. Si nota infatti, come le mete più ambite includano le **località costiere** e quelle **immerse nella natura**, seguite dalle **città artistiche** e in generale da tutte le regioni che vantano un prezioso **patrimonio culturale e tradizionale**.

Periodo e durata del soggiorno

Riguardo la durata del soggiorno, il 42% degli intervistati ha dichiarato di essere interessato a soggiornare in Italia per periodi che vanno da 1 a 3 mesi, il 25% da 3 a 6 mesi, il 12% da 6 a 12 mesi, l'8% oltre i 12 mesi e il 13% meno di un mese. Per quanto riguarda il periodo invece appare un dato interessante. Il 42% ha dichiarato che viaggerebbe nei territori italiani durante tutto l'anno, indipendentemente dalla stagione.

Postazioni lavorative preferite

La maggioranza dei remote workers e nomadi digitali (73%) preferisce soggiornare in appartamenti e case in affitto, seguiti dai Bed&Breakfast (39%) e co-living (36%).

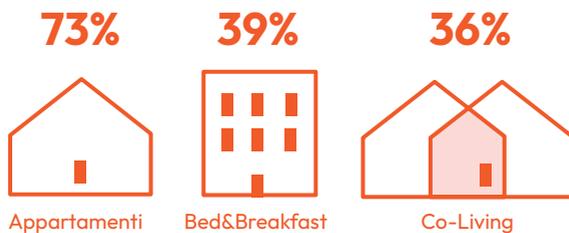
Attività ricercate durante il soggiorno

Le attività che suscitano maggiore interesse negli intervistati riguardano gli eventi culturali e enogastronomici (circa il 55% degli intervistati) e le attività legate alla natura (51%). Inoltre, sono interessati a vivere esperienze autentiche e caratteristiche del luogo visitato (40%), partecipare ad attività sociali con la comunità locale e altri nomadi digitali (37%) e dedicarsi al benessere personale (36%).

Aspettative

I quattro aspetti più importanti per i lavoratori remoti che desiderano fare un'esperienza di nomadismo digitale in Italia e che influenzano la scelta della destinazione sono: la qualità della connessione Internet, costi di vita adeguati alle loro esigenze, offerta di attività culturali e l'opportunità di immergersi nelle tradizioni locali.

Luoghi di soggiorno



Esperienze di nomadismo



Fattori d'influenza



33%

Connessione adeguata,
soprattutto nei luoghi
periferici

31%

Mancanza di normative
legislative, burocratiche
e fiscali specifiche

22%

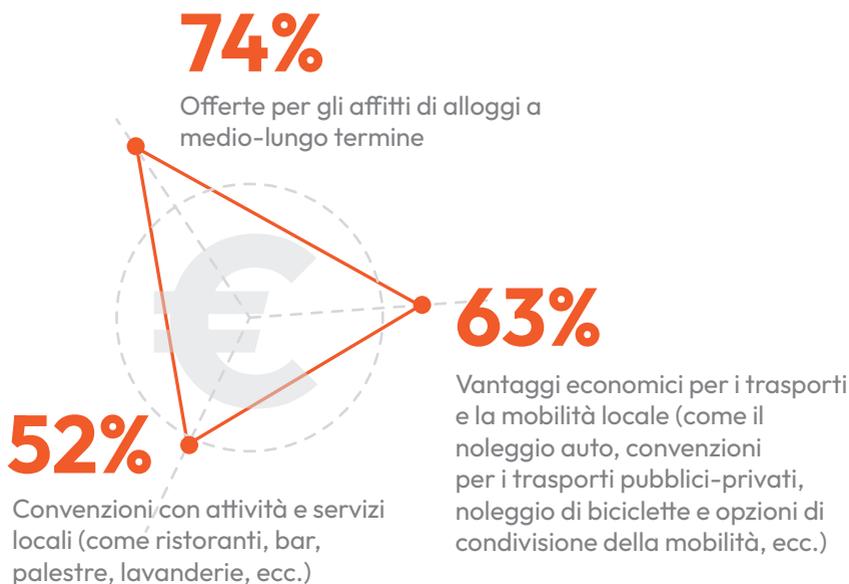
Rete di trasporti non
adeguata e non unifor-
memente distribuita

Criticità

I risultati del sondaggio evidenziano come l'Italia possieda tutte le caratteristiche ambientali e contestuali necessarie per essere considerata una **meta favorevole** per i **remote workers** e i **nomadi digitali**. Il cibo, l'arte, la cultura, il clima e la qualità della vita rappresentano gli elementi attrattivi principali. Ma a questi aspetti positivi si oppongono anche delle criticità. Le tre maggiori **criticità** riscontrate sono: una connessione alla rete non adeguata, soprattutto nei territori marginali e periferici per il 33%, la mancanza di normative legislative, burocratiche e fiscali specifiche, con normative eccessivamente complesse e non adeguate a rispondere alle esigenze di flessibilità per il 31% e la difficoltà negli spostamenti, riferendo di una rete di trasporti non adeguata e non uniformemente distribuita su tutto il territorio nazionale per il 22%.

Tenendo conto delle critiche emerse, diventa utile comprendere le **esigenze** di questi nuovi lavoratori al fine di sviluppare un efficace piano di attrazione nel nostro paese. Per questo motivo, gli intervistati hanno indicato le **agevolazioni** e i **servizi** che desiderano trovare per **favorire la loro pratica di nomadismo digitale** o per **incoraggiare** coloro che non l'hanno ancora sperimentata a iniziare.

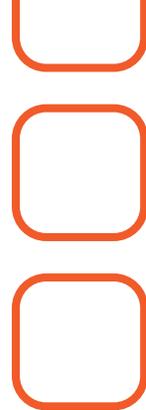
Vantaggi economici desiderati



Informazioni preventive desiderate



Considerando le richieste espresse, diventa evidente che per trasformare l'Italia in una vera e propria destinazione accogliente ed **attraente per i nomadi digitali** o remote workers che vogliono intraprendere questa strada, è necessario che il governo metta in **atto un piano d'azione** mirato a **favorire questa nuova realtà** lavorativa e sociale. È infatti indispensabile sviluppare un'**offerta adeguata** e specifica per rispondere alle esigenze dei nomadi digitali e sfruttare il potenziale che questi nuovi lavoratori possono portare al nostro paese.



4.5.

I pendolari

Le professioni
vincolate alle
sedi di lavoro

Nonostante l'ampia diffusione del lavoro digitale e la conseguente opportunità di liberarsi dalla tradizionale sede di lavoro, ha dato origine a nuovi modelli di vita professionale come quello del nomade digitale, occorre evidenziare come alcuni ambiti lavorativi rimangano invece **vinco-**

lati dalla sede di lavoro. La crescente mobilità virtuale ha indubbiamente ridotto la **dipendenza dalla mobilità fisica**, contribuendo ad alleviare le problematiche legate ai trasporti, come il traffico stradale e i danni ambientali (Kenyon, Lyons, 2017), ma tuttavia il fenomeno del pendolarismo continua ad essere una **problema significativo**, specialmente quando si tratta di determinate categorie di lavoratori.

Le categorie colpite

Le categorie maggiormente colpite da questo fenomeno sono gli **studenti** e i **lavoratori** che spesso si ritrovano a dover fare quotidianamente degli spostamenti tra città di residenza e città lavorativa o universitaria, usufruendo del proprio mezzo di trasporto o dei mezzi pubblici. Questi spostamenti, però, non avvengono solo **tra grandi città**. Nel caso dei lavoratori, il pendolarismo potrebbe avvenire anche **tra piccolo paese** (corrispondente al luogo di residenza) e **grande città** (corrispondente alla sede lavorativa), tratte per cui sono presenti i mezzi pubblici ma che potrebbero avere meno orari a disposizione. O ancora, nel peggiore dei casi, spostamenti **tra piccolo paese** di residenza e **piccolo paese** in cui è presente la sede lavorativa.

Il caso degli insegnanti

Quest'ultimo caso, è uno dei casi più frequenti tra gli **insegnati** o il **personale Ata**, che infatti risultano essere la categoria di lavoratori più colpita dal un malfunzionamento della rete dei trasporti nel nostro Paese.

In generale, per quanto riguarda i lavoratori e gli studenti, si osserva che il punto di partenza dei loro spostamenti è solitamente la periferia o un comune nella provincia del luogo di lavoro (luogo della loro residenza), mentre la destinazione è la grande città, sede delle principali aziende e delle università, creando quindi un pendolarismo che va **dalla periferia o dai piccoli paesi alla grande città**.

Le cause del pendolarismo per gli insegnanti

Nel caso specifico degli insegnanti, si registra una **tendenza inversa**. Si tratta di docenti che risiedono in una città in cui esiste già una forte domanda di posti di lavoro e quindi presentano la richiesta per lavorare nella propria provincia di residenza. Oppure sono insegnanti che vivono in città o, più precisamente, province in cui si sa che le opportunità di ottenere una cattedra sono limitate, quindi presentano la domanda nelle province in cui la richiesta di personale è maggiore, anche se distanti dalla propria residenza. In entrambi i casi, la richiesta presentata riguarda la provincia stessa, il che implica che vi sia un'elevata probabilità di essere assegnati in piccoli paesi della provincia anziché nella

città principale. Le scuole sono numerose e distribuite su tutto il territorio, compresi i piccoli paesi. Da ciò deriva il **problema del pendolarismo** per gli insegnanti.

Pertanto, nel caso degli insegnanti, il pendolarismo può avere luogo non solo da piccoli paesi alla grande città, ma anche da un piccolo paese a un altro piccolo paese. Nel contesto delle grandi città, gli insegnanti si trovano di fronte a due opzioni: affittare un appartamento nella città in cui lavorano o optare per il pendolarismo. Nel caso del primo scenario, questa scelta può presentare problematiche di natura economica o familiare. Se la destinazione è una grande città, come Milano, Firenze, Bologna, Torino o altri centri nevralgici, i costi degli affitti sono così elevati da gravare considerevolmente sullo stipendio. Inoltre, per coloro che hanno una famiglia e figli a carico, lasciare la propria abitazione non è una decisione che si prende con leggerezza.

Pertanto, sulla base di considerazioni economiche o familiari, gli insegnanti spesso si trovano **costretti a scegliere di viaggiare**, poiché viene considerato il male minore. Sono ben note le storie di insegnanti che intraprendono lunghe tratte, come Napoli-Milano, svegliandosi alle 4 del mattino e tornando a casa alle 4 del pomeriggio.

Spostamenti tra piccoli paesi e periferie

Tuttavia, se nel caso degli spostamenti tra piccoli paesi e città, i mezzi di trasporto potrebbero essere presenti ma considerati **insufficientemente adeguati** (con la necessità di effettuare numerosi cambi o con disponibilità di orari limitati), nel caso degli spostamenti da paese a paese, i collegamenti potrebbero essere **del tutto assenti**. Il problema più significativo è che spesso sono proprio gli spostamenti tra i piccoli paesi a essere i più frequenti per gli insegnanti, poiché in ogni comune italiano è presente almeno una scuola. Ciò li costringe ad utilizzare **necessariamente l'automobile**, con percorsi che richiedono una o due ore di viaggio per raggiungere la destinazione. Altrimenti, nel caso dell'utilizzo dei mezzi pubblici, sono costretti ad adattarsi a **orari limitati** o a **scarsi collegamenti** offerti dalla provincia quando si tratta di viaggi tra piccoli paesi.

Testimonianze degli insegnanti

Per approfondire meglio il fenomeno La Repubblica (2022) ha riportato alcune interviste fatte alle insegnanti che ogni giorno si ritrovano costrette a dover viaggiare per molte ore per raggiungere la propria destinazione di lavoro. Come nel caso di un'insegnante di sostegno presso una scuola primaria di Aprilia, che afferma *La mattina prendo il treno della linea Roma-Formia, salgo da Fondi alle 5.40 per raggiungere la stazione di Campoleone e poi da lì*

quella di Aprilia. Faccio circa tre ore di viaggio, con un cambio di treno all'andata e due ore di viaggio al ritorno. Sono più sui mezzi che a scuola.

Così come un'insegnante di una scuola dell'infanzia che viene da Minturno Quando arrivo a Campoleone non trovo mai la coincidenza, devo aspettare mezz'ora il treno che mi porta ad Aprilia. L'unico bus che parte dalla stazione non va bene per noi perché dobbiamo stare a scuola alle 8.30. Ogni giorno sappiamo quando usciamo di casa, ma non quando rientriamo.

O ancora un'insegnante della scuola primaria Se finiamo di lavorare alle 13.30 e il treno parte alle 13.43, per noi è impossibile arrivare in stazione in tempo e siamo costretti ad aspettare un'ora e per quanto riguarda le assegnazioni delle cattedre afferma Scegliamo prima di tutto le scuole vicino casa, ma spesso sono già sature. È assurdo che io debba viaggiare tante ore quando potrei insegnare negli istituti della mia città.

Altre esperienze sono state raccontate dalla Gazzetta del Sud (2023), che riporta la storia di un'insegnante pendolare da Falciano Mondragone, nel casertano, prima su Milano e poi su Roma, in attesa dell'assegnazione nella sua

provincia, *mi alzo alle quattro e mezza, vado in stazione con la macchina e da lì impiego due ore per arrivare a Termini. Come me c'è un mondo. Conosco colleghi che fanno avanti e indietro da otto anni*". E continua, *io vengo a Roma con il regionale, altrimenti dovrei alzarmi alle tre di notte perché, a chi come me vive nelle zone interne, non conviene arrivare fino a una città principale per prendere una Freccia. Ma ci sono anche persone che, pur partendo da Napoli, scelgono il regionale per una questione economica. La Freccia ha un abbonamento costoso rispetto alla retribuzione di un collaboratore scolastico o di un profilo amministrativo, che certo non è alta. E' vero che con un'ora sei a Roma, ma a quale costo? Con lo stipendio le persone devono anche mantenere la famiglia, al di là del punteggio.*

Esistono **numerose testimonianze** di insegnanti pendolari costretti ad adattarsi ai limitati collegamenti offerti dalle province o a dover guidare tante ore al giorno per poter raggiungere il luogo di lavoro. Anche nel caso in cui i paesi siano relativamente ben collegati, dalle interviste emerge che gli insegnanti sono frustrati dalla perdita di tempo che questi viaggi comportano. Il tempo trascorso in viaggio è considerato da loro come un periodo "inattivo", privo di utilità. Si tratta di ore in cui è difficile svolgere altre

attività se non tramite dispositivi come computer o smartphone. Tuttavia, anche in questo caso, i treni non sono considerati adeguati per svolgere attività digitali a causa della connessione instabile, della mancanza di comfort negli spazi e del rumore all'interno dei vagoni. Allo stesso modo, potrebbe sembrare un'opportunità per rilassarsi o riposare, ma la mancanza di comfort e il rumore all'interno dei mezzi di trasporto impediscono un vero e proprio riposo.

Il viaggio come
un tempo
produttivo

Per questi motivi, è lecito che i pendolari reclaminò il tempo di viaggio come un tempo perso, in quanto è reale che nella maggior parte dei casi non è possibile svolgere nessun'altra attività all'interno dei mezzi pubblici, se non quello di svago utilizzando i propri dispositivi mobili.

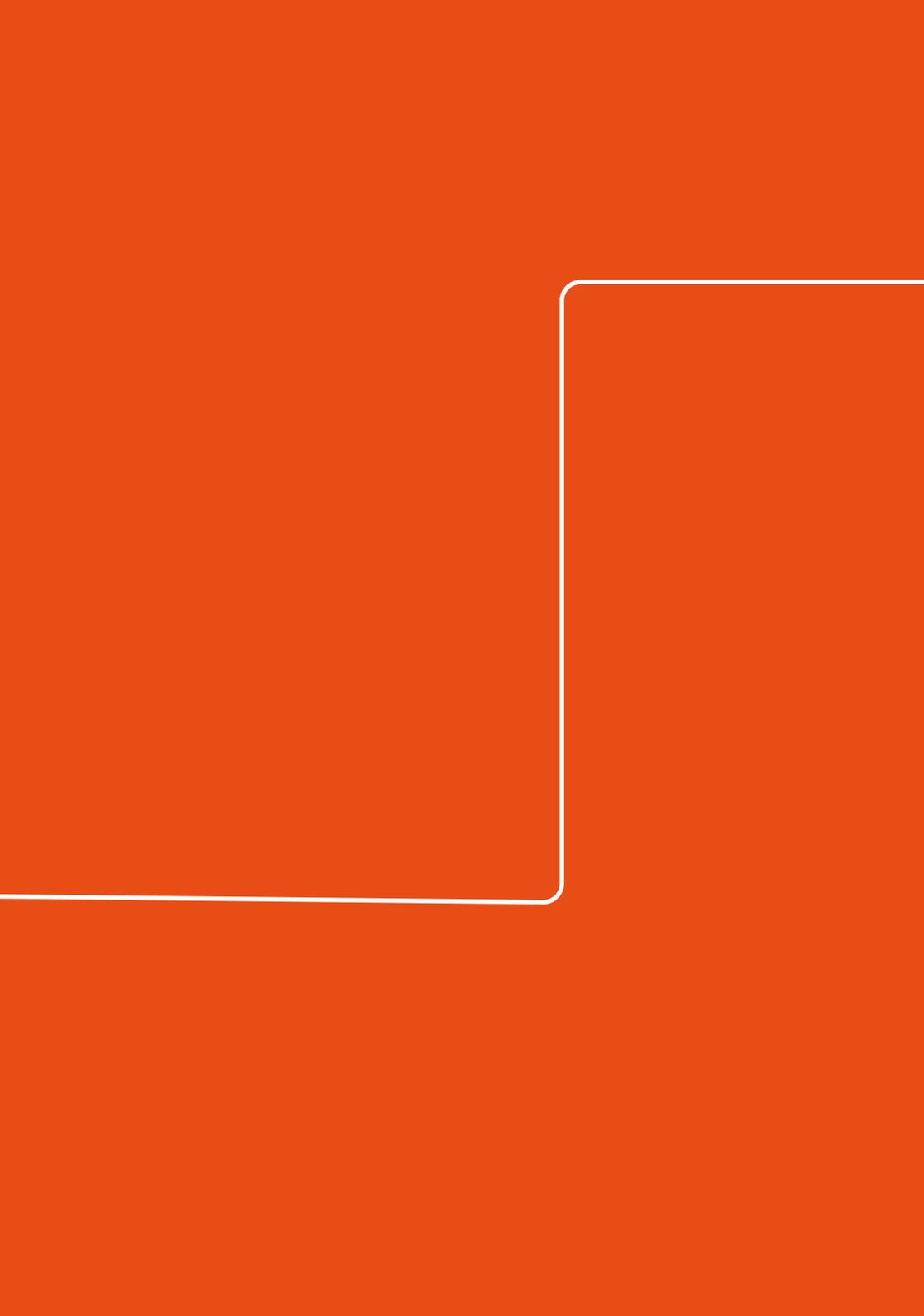
Alla luce di ciò, la politica dei trasporti si è concentrata sull'obiettivo di **ridurre i tempi di percorrenza**, anche se ciò potrebbe comportare un aumento dei costi di prenotazione dei viaggi. Sorge così spontanea la domanda, e se il **tempo di viaggio diventasse produttivo per l'utente**, come sarebbe vissuto lo spostamento?

Questo atteggiamento porrebbe l'accento alla base del problema, e non al tamponamento del problema (viaggi sempre più veloci). Questa visione mira a far **percepire e vivere il tempo di spostamento come un dono** anziché un peso (Jain, Lyons, 2008).

In questo modo l'evoluzione dei confini tra il tempo di viaggio e il tempo di attività porterebbe importanti novità per i **futuri livelli di mobilità** nell'era dell'informazione. Ciò comporterebbe una riduzione del "costo" per l'individuo associato al tempo di viaggio, poiché il tempo trascorso durante gli spostamenti viene convertito in **tempo dedicato ad altre attività**. (Lyons e Urry, 2005). Come approfondiremo in seguito, questa nuova prospettiva dello spostamento, risulterà essere una delle basi per lo sviluppo del nostro progetto,

con la convinzione che il poter essere *multitasking* durante il viaggio contribuirà ad **incrementare la mobilità delle persone** (Lyons e Urry, 2005).





FERMATA 05



Personas ejourney map



Marcello

ETÀ 32 anni
NATO A Torino
POSIZIONE GEOGRAFICA Ovunque
LIVELLO DI ISTRUZIONE Laurea Triennale
OCCUPAZIONE Copywriter

“Sempre in giro”

FRUSTRAZIONI

Gli spazi di lavoro mutano di continuo e spesso sono scomodi.

Lo spostamento tra un luogo e l'altro spesso non gli permette di lavorare e godersi il suo viaggio.

ASPIRAZIONI

Scoprire tutti gli angoli del mondo

Background

Dopo aver terminato gli studi presso l'istituto tecnico commerciale della sua città, Marcello ha iniziato la sua carriera universitaria nella facoltà di scienze della comunicazione presso l'Università di Torino. Inizialmente si è ritrovato in questa facoltà un po' per caso, ma con il tempo ha iniziato ad apprezzare e ad appassionarsi sempre di più al mondo della comunicazione e della scrittura. Una volta aver finito gli studi ed aver fatto diverse esperienze da dipendete come copywriter, ha deciso di lavorare come freelance, questo gli ha permesso di lavorare da casa già dal 2017. Nella sua vita ha sempre viaggiato, spesso anche da solo, per questo motivo dopo la pandemia ha preso la decisione di unire la voglia di viaggiare alla sua possibilità di lavorare da remoto, diventando così un nomade digitale.

Vita professionale

La possibilità di viaggiare consente a Marcello di continuare ad apprendere nuove cose e di entrare in contatto con altre persone che, come lui, lavorano come nomadi digitali, espandendo così sempre di più il suo network. Collaborando con numerose riviste e brand in diverse parti del mondo, Marcello trascorre molto tempo davanti al computer. Nonostante sia orgoglioso di trovarsi sempre in luoghi diversi, si rende conto che le camere d'albergo o le spiagge (a differenza dell'immagine romantica di lavorare davanti ad un mojito) non sono spazi particolarmente attrezzati o comodi per svolgere il suo lavoro. Per questo motivo, cerca sempre spazi di coworking, anche se non sempre riesce a trovarli. Marcello ama cogliere l'attimo e, di conseguenza, preferisce viaggiare in treno piuttosto che in aereo. Questo gli consente di continuare a lavorare e allo stesso tempo godersi il viaggio in maniera più appagante. Inoltre, il viaggio in treno offre paesaggi in continua evoluzione, permettendo a Marcello di apprezzare i luoghi che attraversa mentre rimane produttivo nel suo lavoro.

Carattere

Marcello è una persona dinamica e piena di energia, che apprezza sia la compagnia di nuove persone e culture diverse, che momenti di solitudine. Si impegna sempre a trovare del tempo per sé al di fuori del lavoro, per apprezzare appieno la sua esperienza in un luogo.

User journey

- **06:00**
Sveglia e routine mattutina
Marcello si sveglia presto e si prepara per la sua corsa mattutina.
- **6.30**
Corsa
Marcello fa una corsetta, lungo le strade ancora non troppo affollate del posto in cui si trova, questo gli permette di svegliarsi al meglio e affrontare la giornata nel migliore dei modi.
- **7.00**
Doccia
Marcello si rinfresca con una doccia fredda e si veste per il giorno.
- **7:30**
Colazione e controllo delle e-mail
Marcello fa colazione e controlla le sue e-mail per rimanere aggiornato sugli ultimi messaggi dai suoi collaboratori e clienti.



8:00

Lavoro mattutino

Marcello si installa nel suo spazio di lavoro temporaneo, che potrebbe essere la sua stanza d'albergo, una caffetteria o un coworking, se disponibile. Si concentra sulle sue attività lavorative, che comprendono la scrittura, la redazione di articoli e la creazione di copy per riviste e brand. Si assicura di mantenere una buona connessione Internet per lavorare in modo efficiente.

13:00

Pausa pranzo

Marcello si prende una pausa pranzo e si rilassa. Può decidere di gustare un pasto leggero in una caffetteria locale o di consumare il pranzo in qualche ristorante caratteristico del posto in cui si trova

■ **14:00**

Lavoro pomeridiano

Marcello continua le sue attività lavorative, dedicandosi alle scadenze e alle richieste dei suoi clienti. Inoltre pianifica le attività che dovrà svolgere il giorno dopo

■ **16:00**

Tempo libero e relax

Marcello si concede del tempo libero per rilassarsi e ricaricare le energie. Può decidere di fare una passeggiata esplorativa nel luogo in cui si trova o rilassarsi in davanti ad un aperitivo. Questo momento gli consente di staccare dal lavoro e godere appieno dell'ambiente circostante.

■ **19:00**

Cena e socializzazione

Marcello si reca in un ristorante o sceglie di cucinare una cena leggera presso il suo alloggio. Durante la cena, potrebbe incontrare altri nomadi digitali o nuove persone interessanti, condividendo esperienze e fare nuove amicizie con persone che condividono la sua stessa passione per il lavoro e il viaggio.

■ **20:00**

Esplorazione e apprendimento

Marcello dedica questo periodo alla scoperta e all'apprendimento. Esplora la città o il luogo in cui si trova, visita luoghi culturali, partecipa a eventi o semplicemente passeggia per le strade per respirare l'atmosfera del posto.

■ **22:00**

Ritorno nell'alloggio

Marcello torna al suo alloggio, si rinfresca e guarda qualche puntata della sua serie tv preferita.

■ **23:00**

Fine della giornata



Martina

ETÀ 35 anni
NATO A Trapani
POSIZIONE GEOGRAFICA Trapani
LIVELLO DI ISTRUZIONE Laurea in grafica
OCCUPAZIONE Grafica pubblicitaria

“ctrl-c; ctrl-v”

FRUSTRAZIONI

Le giornate in ufficio sono sempre le stesse

ASPIRAZIONI

Viaggiare più spesso

Background

Martina coltiva la sua passione per la grafica durante gli anni trascorsi al liceo artistico. Con il passare del tempo, diventa sempre più convinta del suo percorso e decide di trasferirsi a Palermo per frequentare l'Accademia delle Belle Arti, dove completerà i suoi studi conseguendo la laurea in grafica. Al termine dei suoi studi universitari, Martina inizia il suo percorso lavorativo all'interno di varie agenzie pubblicitarie, fino ad arrivare ad una delle agenzie più importanti in Sicilia, con sede nella sua città natale, Trapani.

Vita professionale

L'azienda per cui Martina lavora le piace e la passione per il suo lavoro non è diminuita nel corso degli anni. Nonostante ciò, trascorre molte ore al giorno in ufficio, dalle 9.00 del mattino alle 18.00, il che non le permette di godersi pienamente la vita e con il passare degli anni, questo non le permette di coltivare altre sue

passioni e avverte sempre di più il desiderio di rompere la sua routine. Con il post-pandemia, l'azienda ha dato ai dipendenti la possibilità di lavorare da remoto. Martina ha riflettuto a lungo su questa opportunità che le è stata offerta, come un modo per spezzare la routine accumulata nel corso degli anni. Tuttavia, ha deciso di continuare a lavorare in presenza a causa della solitudine che potrebbe causarle lavorare da casa. Negli ultimi mesi, Martina ha preso una decisione per il proprio benessere personale, a discapito del suo stipendio. Ha deciso di richiedere una riduzione delle ore di lavoro al fine di avere più tempo libero per sé stessa.

Carattere

Martina non è una ragazza particolarmente estroversa, tuttavia ama la compagnia di altre persone e odia la solitudine. Le piace viaggiare e vorrebbe farlo più spesso.

User journey

- **7.00**
Sveglia e routine mattutina
Martina si sveglia e si prepara per la giornata, fa una doccia, si veste e si trucca.
- **7.30**
Colazione
Martina fa colazione, di solito prepara dei panca-ke e frutta fresca. Consulta le notizie mentre ascolta della musica.
- **8.30**
Spostamento verso l'ufficio
Martina accende la sua auto e guida verso l'ufficio, ascoltando un podcast o il suo album preferito.
- **9.00**
Attività lavorative in ufficio
Martina arriva in ufficio e inizia la sua giornata lavorativa. Partecipa a riunioni, collabora con i colleghi e porta avanti i progetti in corso.



13.00

Pausa pranzo

Martina fa pausa pranzo e cerca di sfruttarla al meglio per rilassarsi e rigenerarsi. Può scegliere se mangiare fuori alla solita trattoria con i colleghi o amici, oppure portarsi il pranzo da casa e consumarlo al parco.

14.00

Attività lavorative in ufficio

Martina prosegue con le attività lavorative, concentrandosi su progetti, compiti e scadenze. Cerca di mantenere un equilibrio tra lavoro concentrato e brevi pause in modo da non affaticarsi troppo.



18:00

Spostamento verso casa

Martina si prepara a lasciare l'ufficio e si sposta verso casa.



18.30

Tempo libero

Martina vorrebbe dedicare questo tempo alle sue passioni, tuttavia spesso si ritrova a sfruttare queste ore per le attività domestiche come: spesa, lavatrici e pulizia della casa.



20:00

Cena e relax

Martina prepara la cena e la consuma. Dopo cena, si concede del tempo per rilassarsi, guardare un film o una serie TV che le piace.



21:00

Tempo per sé stessa

Martina si dedica questo momento della sera per un bagno caldo o delle maschere viso.

22.00



22:00

Lettura

Martina si sposta in camera da letto e legge un libro prima di addormentarsi



22:30

Fine della giornata



Matteo

ETÀ 28 anni
NATO A Brindisi
POSIZIONE GEOGRAFICA Brindisi
LIVELLO DI ISTRUZIONE Diploma
OCCUPAZIONE Professore di laboratorio

“maledetti mezzi”

FRUSTRAZIONI

Disagi dovuti ai mezzi di trasporto pubblico disponibili

ASPIRAZIONI

Diventare un insegnante di ruolo

Background

Matteo inizia il suo percorso di studi all'istituto tecnico industriale di Brindisi. Dopo aver conseguito il diploma, decide di frequentare un istituto tecnico specializzato con indirizzo aeronautico. Questo corso, della durata di due anni, gli permette di acquisire le competenze necessarie per diventare un tecnico specializzato nella produzione e manutenzione di infrastrutture aeronautiche. Una volta ottenuto il diploma ITS, Matteo inizia la sua carriera lavorativa all'interno di una grande multinazionale con sede a Brindisi che si occupa di produzione di componenti aeronautici. Rimane per anni in quell'azienda, ma poi inizia a considerare un cambio di carriera, diventare un professore. Nel 2022, a seguito della sua candidatura, viene chiamato a insegnare come professore di laboratorio di tecnologia meccanica in due scuole, entrambe in provincia di Bologna, motivo per cui decide di trasferirsi nel capoluogo emiliano.

Vita professionale

Durante la sua carriera in azienda ha affrontato diverse sfide tra cui un'atriasferta negli Stati Uniti. Ora nell'insegnamento cerca di stimolare i suoi studenti comunicandoloro le sue esperienze e cercando di orientarli meglio possibile. Una delle principali frustrazioni legate al suo lavoro è rappresentata dagli spostamenti. Ad esempio, per recarsi a Porretta Terme, è costretto a prendere un autobus fino alla stazione di Bologna e successivamente un treno per arrivare alla cittadina, impiegando complessivamente circa 2 ore sia per l'andata che per il ritorno. Lo stesso problema, seppur in misura minore, si presenta anche con l'insegnamento presso la scuola di San Giuliano, dove impiega circa un'ora di tragitto con i mezzi pubblici sia per l'andata che per il ritorno. Inoltre, a volte i mezzi arrivano in ritardo, rendendo la sua corsa per arrivare a destinazione una vera e propria sfida contro il tempo. Questi lunghi spostamenti rappresentano una sfida e un ostacolo che Matteo deve affrontare regolarmente.

Carattere

Matteo è una persona socievole ma anche autoritaria. Durante le sue lezioni, essendo un giovane professore, si impegna affinché gli studenti si sentano a loro agio con lui.

User journey

6.00

Sveglia e preparazione per la giornata

Matteo si sveglia e si prepara per la giornata. Dopo essersi lavato e vestito, controlla rapidamente le e-mail e se ci sono comunicazioni dalla segreteria scolastica sul telefono.

6.30

Colazione e pianificazione

Matteo fa colazione con cereali e latte freddo. Pianifica la giornata d'insegnamento, gli appuntamenti con gli studenti e le attività delle lezioni.

7.30

Spostamento verso Porretta Terme

Matteo si reca all'autobus per raggiungere la stazione di Bologna, dove dovrà prendere un treno per arrivare a destinazione.

**9.30****Insegnamento**

Matteo arriva a Porretta Terme e si dirige alla scuola in cui insegna. Trascorre la mattina a tenere lezioni, coinvolgendo gli studenti nelle attività e condividendo le sue esperienze personali per motivarli e stimolarli.

**13.30****Pausa pranzo**

Matteo fa una pausa pranzo all'osteria vicino la scuola prendendo un primo piatto e un caffè. Durante la pausa, guarda qualche video su YouTube e risponde ai messaggi.

**14.30****Attività di correzione**

Nel pomeriggio, Matteo si dedica ad attività didattiche come la correzione dei compiti e la preparazione di materiali per le lezioni future.

■ **15:30**

Spostamento verso casa

Matteo si dirige verso casa, utilizzando i mezzi pubblici per tornare a Bologna. Durante il tragitto, ascolta un po di musica.

■ **17.30**

Rientro a casa

Matteo rientra nella sua abitazione, svuota lo zaino e sistema il materiale per il giorno successivo.

■ **18:00**

Attività fisica

Matteo si dirige in palestra e svolge la sua ora di attività fisica, rilassando corpo e mente.

■ **19:00**

Uscita e aperitivo

Dopo una doccia rigenerante, Matteo può passare del tempo con i suoi amici a casa o in giro davanti ad un aperitivo.

■ **21:30**

Cena

Matteo prepara la cena o ordina qualcosa da asporto

■ **22:30**

Film o videogiochi

La giornata di Matteo si conclude davanti un film o giocando alla playstation online con i suoi amici.

■ **23:30**

Fine della giornata



Alessia

ETÀ 26 anni
NATO A Brindisi
POSIZIONE GEOGRAFICA Milano
LIVELLO DI ISTRUZIONE Laure in Economia
OCCUPAZIONE Capo della comunicazione

“Se vuoi, puoi”

FRUSTRAZIONI

Il remote working spesso la porta ad isolarsi

ASPIRAZIONI

Diventare un international project manager

Background

Alessia ha iniziato il suo percorso formativo al liceo linguistico di Brindisi, ma ha scoperto durante il quinto anno che la strada delle lingue non era la sua vocazione. Con un carattere forte, sicurezza in sé stessa e ottime doti comunicative, Alessia ha seguito il suo spirito imprenditoriale e ha superato con successo il test di ammissione alla facoltà di Economia e Management presso la Bocconi di Milano. Dopo la laurea, Alessia si è dedicata ad effettuare degli stage presso grandi multinazionali, acquisendo esperienza e competenze nel campo del business.. Ora, con l'esperienza maturata durante questi stage, ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato come capo della comunicazione all'interno di EFN (European Federation of Nurses association) con sede a Bruxelles. Nonostante la sede in Belgio, Alessia svolge principalmente il suo lavoro da casa grazie alla politica di remote working adottata dall'organizzazione.

Vita professionale

Nel dettaglio, presso EFN, Alessia ricopre il ruolo di responsabile della comunicazione e project manager dei progetti. Alessia è soddisfatta di lavorare da remoto, in quanto le consente di organizzare al meglio la sua giornata. Tuttavia, a volte trascorre intere giornate chiuse in casa e prolunga le sue ore di lavoro, poiché l'integrazione del lavoro nell'ambiente domestico le fa perdere la distinzione tra vita professionale e personale. Nonostante lavori principalmente in remote working, EFN organizza circa una volta al mese conferenze e incontri in diversi luoghi d'Europa, ai quali Alessia è tenuta a partecipare. Questa parte del suo lavoro è quella che apprezza di più. Infatti, se da un lato il remote working le permette di rimanere in Italia vicino alle persone care e alla sua amata Milano, dall'altro questi viaggi le offrono l'opportunità di rompere la routine e l'eccessiva quotidianità derivante dal lavoro a distanza.

Carattere

Alessia è una persona estroversa e divertente, che ama trascorrere il suo tempo in compagnia dei suoi amici.

User journey

8.30

Sveglia e routine mattutina

Alessia si sveglia e segue la sua routine, che include sciacquarsi il viso e fare una veloce doccia.

9.00

Controllo delle e-mail e colazione

Alessia inizia la sua giornata lavorativa controllando la casella di posta elettronica mentre beve un caffè e mangia un croissant. Pianifica la sua giornata, stabilendo le priorità e fissando obiettivi per i progetti che sta gestendo. Organizza il lavoro in base alle scadenze e alle riunioni programmate.

10.00

Lavoro sui progetti

Alessia si dedica al suo ruolo di project manager per i progetti europei. Collabora con il team e partecipa a videoconferenze.

**12.00****Pausa pranzo**

Alessia prepara il pranzo o ordina cibo da asporto per ottimizzare i tempi e continuare il suo lavoro.

**13.00****Attività di comunicazione**

Alessia si occupa delle attività di comunicazione dell'azienda. Scrive e rivede contenuti per il sito web e gestisce i profili social media. Cerca di mantenere una coerenza nella comunicazione e di promuovere l'immagine e i valori dell'azienda.



15.00

Lavoro amministrativo

Alessia dedica questo periodo a compiti amministrativi come la gestione dei documenti, la preparazione di report e la pianificazione delle attività future.

17.00

Ulteriori attività e chiusura della giornata

Alessia continua a lavorare sugli ultimi dettagli dei progetti in corso. Potrebbe dedicarsi alla ricerca, alla formazione o alla preparazione di presentazioni. Cerca di concludere le attività in corso. Spesso gli sfugge l'orario, prolungando le ore di lavoro.



19.30

Tempo libero e attività personali

Alessia si concede del tempo libero per sé stessa. Può dedicarsi a hobby, leggere un libro, fare sport o trascorrere del tempo con la famiglia e gli amici. Cerca di staccare completamente dal lavoro per rigenerarsi mentalmente.



21:30

Cena e relax serale

Alessia prepara la cena o esce per mangiare fuori, se lo desidera. Dopo cena, si rilassa, magari guardando un film o una serie TV, leggendo un libro o praticando delle attività che la aiutano a distendersi e a rilassarsi.



23:30

Fine della giornata

FERMATA 06



Lavorare in viaggio

6.1.

Lavorare in viaggio

Sfruttare il
tempo di viaggio
è possibile?

Nel capitolo precedente abbiamo delineato le problematiche e le necessità delle persone che lavorano da remoto o che sono pendolari. La ricerca ha evidenziato che il punto di convergenza tra questi due mondi, apparentemente distinti, è l'ottimizzazione del viaggio in termini

di flessibilità e comfort, ma anche lo spostamento inteso come tempo da sfruttare per essere produttivi.

In un mondo sempre più frenetico, il tempo dedicato agli spostamenti è diventato un elemento cruciale nella vita di coloro che svolgono professioni totalmente o in parte digitali. Pertanto, sono state adottate diverse soluzioni all'interno dei mezzi di trasporto pubblico, come sale riunioni sui treni, cabine private sugli aerei o semplici tavolini su cui appoggiare gli oggetti dietro i sedili dei treni e degli autobus. Tuttavia, nonostante l'integrazione di tali componenti all'interno dei mezzi, spesso questi elementi risultano piccoli e poco confortevoli per essere considerati veri e propri spazi di lavoro mobili.



6.2.

Il camper: la scelta più frequente

La nascita di
nuove esigenze

Negli ultimi anni, la politica del remote working ha avuto un grande successo all'interno delle aziende. Questo ha dato modo alle persone che lavorano in questa modalità di considerare possibili soluzioni per rompere la **monotonia domestica** che spesso accompagna questo tipo di lavoro.

Da questa riflessione nasce il pensiero di evadere dalla propria routine per chi lavora da remoto, sfruttando la **possibilità di lavorare in qualsiasi posto per viaggiare**, rendendo le giornate meno noiose e avere nuovi stimoli. Tuttavia come emerso dall'analisi delle personas, non tutti i luoghi offrono uno spazio di lavoro **comodo e confortevole**.

Questo ha portato alla rivalutazione del camper, un mezzo che permette di godere del viaggio e che all'interno incorpora un spazio personale per svolgere le attività lavorative.

A seguito di questa considerazione, negli ultimi anni si è osservato un **aumento del noleggio di questi mezzi**, in quanto il viaggio in camper amplifica la libertà di **gestire il tempo e lo spazio a proprio piacimento**.

Inoltre, lavorare da remoto in camper offre il vantaggio di eliminare gran parte della necessità di pianificazione rispetto a un viaggio tradizionale, in quanto non ci sono vincoli di check-out da un luogo o prenotazioni da effettuare con largo anticipo. Questa nuova visione del lavoro ha non solo contribuito all'aumento delle "vacanze in camper", ma ha anche portato all'idea di trasformare i van e i furgoni in **vere e proprie case e uffici personali**, incrementando il fenomeno della camperizzazione.

Nel proiettare lo sviluppo di questo scenario in un futuro prossimo, immaginando possibili sviluppi del camper, è plausibile immaginare che quest'ultimo sarà dotato di guida autonoma. Questo rappresenta un **punto cruciale** per lo sviluppo del nostro concept, in quanto la guida autonoma (di livello 5) con la conseguente assenza di un conducente, consentirà di avere una sorta di autista personale, **facilitando la possibilità di svolgere attività lavorative** anche durante gli spostamenti. Inoltre, un mezzo di questo tipo potrebbe integrare anche la seconda categoria della nostra ricerca, ovvero i pendolari. Questa **nuova visione del camper** potrebbe favorire ai pendolari di ottimizzare gli spostamenti per viaggi di media-lunga distanza, evitando di dover cambiare diversi mezzi di trasporto per raggiungere la destinazione.

Sfruttando il **noleggio temporaneo** di un camper, potrebbero essere prelevati direttamente da casa e trasportati fino alla destinazione desiderata. Inoltre, un camper offre tutti i comfort necessari, rendendolo simile ad un treno e diventando così un ibrido tra mezzo di trasporto e taxi privato.

6.3.

La guida autonoma

Cos'è la guida autonoma

Quando si parla di un mezzo a guida autonoma, si intende un mezzo di trasporto capace di compiere delle azioni di guida in autonomia, **senza l'intervento del conducente** del veicolo. Questo tipo di tecnologia, è possibile attraverso una simbiosi di diversi meccanismi installati

all'interno del mezzo, come strumenti in grado di captare l'ambiente circostante (radar, GPS e visione artificiale) e sistemi di controllo avanzati che elaborano le informazioni ricevute per individuare ostacoli, segnaletica stradale e percorsi da seguire. La guida autonoma porta con sé numerosi vantaggi, tra cui la **riduzione degli incidenti** grazie all'introduzione dell'intelligenza artificiale, che permette una maggiore attenzione alla guida e un'ottimizzazione dei sistemi di rilevamento degli ostacoli. Inoltre, questa tecnologia può contribuire a un migliore flusso del traffico, alleviando la congestione nelle aree urbane.

I livelli di guida autonoma

La SAE International Automotive, un ente di normazione nel campo dell'industria aerospaziale, automobilistica e veicolistica, ha classificato 6 livelli di guida autonoma, partendo dal livello 0 al livello 5. Si tratta di una classificazione di tipo incrementale, dove, ogni livello incorpora tecnologie che identificano il grado di automazione di un veicolo, fino ad arrivare al livello 5 che corrisponde ad un mezzo completamente autonomo. Tuttavia la SAE non esclude che con l'avanzamento tecnologico, i livelli di automazione possano aumentare.

Livello 0 - Senza guida autonoma

Fanno parte del livello 0 tutti quei veicoli privi di automazioni.

Livello 1 - Guida assistita

Il controllo del veicolo spetta totalmente al conducente. Tuttavia riceve supporto informativo dal mezzo tramite segnali visivi e acustici per segnalare pericoli, ostacoli o condizioni avverse lungo il percorso.

Livello 2 - Automazione parziale

Con questo livello di automazione, la vettura può gestire l'accelerazione e la frenata assistita e anticollisione. Tuttavia, la direzione del veicolo e il suo controllo rimane in mano al conducente.

Livello 3 - Automazione condizionale

Rappresenta il primo vero livello di guida autonoma. La vettura può gestire: l'accelerazione, la frenata e la direzione. Tuttavia il guidatore interviene nelle situazioni di pericolo o quando la guida autonoma non è permessa o pericolosa.

Livello 4 - Alto livello di automazione

In questo caso il veicolo riesce a controllare autonomamente tutte le situazioni. A partire da questo livello, si inizia a parlare di una vera e propria guida autonoma. Il conducente ha la possibilità di prendere il controllo del veicolo, ma la maggior parte delle volte il veicolo è in grado di spostarsi senza l'intervento umano.

Livello 5 - Completa automazione

Livello 5 - Completa automazione

Attualmente, questo rappresenta il massimo livello di guida autonoma. La vettura è in grado di svolgere tutte le azioni di guida autonomamente e non richiede più il passaggio del controllo al conducente umano.



6.4.

I casi studio

Cos'è la guida
autonoma

Successivamente abbiamo analizzato i casi studio che fossero in linea con la nostra ricerca, concentrandoci sulle caratteristiche rilevanti ai fini dello sviluppo del concept. Questa analisi è fondamentale per comprendere e interpretare al meglio i bisogni dell'utenza individuata.

Office Pod Concept

Produttore: Nissan

Modello: NV350 (Office Pod Concept)

In occasione del salone di Tokyo, Nissan ha presentato Office Pod, un concept van progettato per essere un ufficio mobile.

Questo prototipo si basa sul modello NV350, la particolarità di questo prodotto è la realizzazione di uno spazio lavorativo completo di scrivania e seduta ergonomica, capaci di scorrere fuori dal furgone grazie ad un modulo interno mobile collegato alla base del mezzo. Questo permette all'utente di avere un riparo stabile che gli permette di lavorare all'aria aperta.

Per valutare le potenzialità in termini economici di questo prodotto, sono stati analizzati i dati del ministero del lavoro dove emerge che, solo in Italia il remote working è praticato da 2,5 milioni di Italiani nel settore pubblico e altrettanti nel privato. Da questi dati emerge che questa tipologia di prodotto avrebbe successo anche nel nostro paese.







Bureaux Nomads

Produttore: Officina JMCA

Modello: Peugeot Boxer (Bureaux Nomads)

Il sempre più crescente remote working e la sempre più elevata richiesta di oggetti che possano soddisfare le esigenze di chi vuole di più dal lavoro da remoto, ha scaturito un grande interesse da parte di numerose aziende. In particolare, l'officina JMCA ha preso un vecchio Peugeot Boxer e lo ha trasformato in un furgone dotato di un ufficio mobile.

Questo mezzo è progettato per ospitare comodamente due persone, con particolare attenzione alla trasformabilità dello spazio al fine di garantire un ambiente ampio e confortevole. La camperizzazione di questo furgone si concentra sull'ottimizzazione degli spazi interni attraverso l'uso di sistemi a scomparsa. La struttura comprende una sala da pranzo, una zona notte, un'area di lavoro e un ripostiglio intelligente.



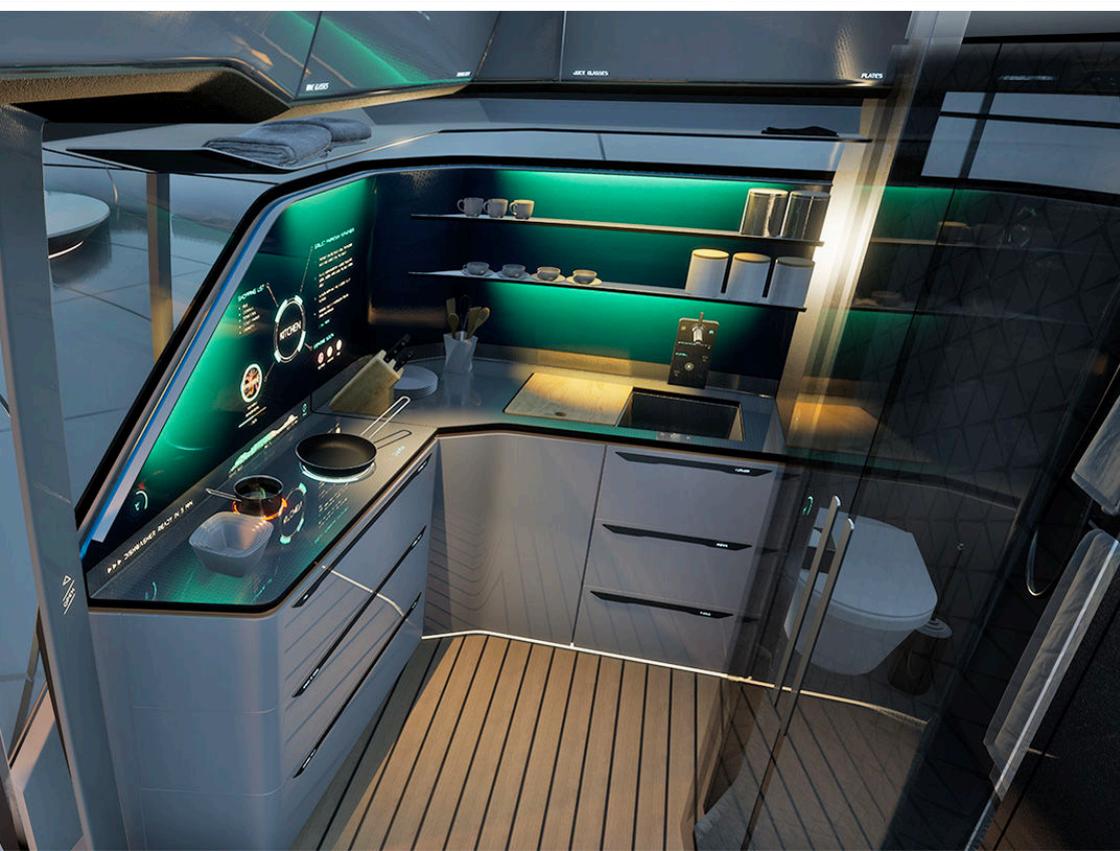
Galileo Concept

Produttore: Hymer

Modello: Galileo Concept

Questo concept nasce dalla visione futura per Hymer nel mondo dei camper. Nel dettaglio, si pensa a come quest'oggetto possa diventare sempre più personalizzato dagli utenti per l'organizzazione di un viaggi specifici, componendo lo spazio a loro piacimento.

Il camper Galileo, grazie al suo telaio piatto che integra il motore elettrico e all'assenza di un posto di guida, essendo un veicolo a guida autonoma di livello 5, è privo di vincoli strutturali. Questa caratteristica permette una completa personalizzazione del veicolo, consentendo di progettare diverse soluzioni in base alle esigenze specifiche dell'utente.







FERMATA 07



Progetto: presentazione del servizio

7.1.

Concept di progetto

Le professioni digitali stanno crescendo costantemente e offrono la possibilità di lavorare in remoto. I nuovi lavoratori hanno una prospettiva diversa e pongono la qualità della vita al primo posto, desiderando di sfuggire dalla monotonia e cercando nuove esperienze e soluzioni.

Il concept di progetto si concentra sulle esigenze di **ottimizzazione del tempo e dello spazio** della nuova generazione di lavoratori, sfruttando la possibilità di lavorare da remoto come un'opportunità per viaggiare e ricevere nuovi stimoli.

Inoltre il contesto del viaggio, permetterà l'inclusione in modo parallelo di un'altra categoria di lavoratori che da sempre affronta sfide in termini di tempi di percorrenza e mezzi di trasporto: i pendolari.

Il concept si piazza in uno **scenario futuribile**, pertanto l'utilizzo di nuove tecnologie in via di sviluppo sarà fondamentale per il suo sviluppo.

7.2.

Il servizio: fattori di sviluppo e peculiarità

xxxx
xxxxxxxxx

Come esplicitato più volte durante il percorso, il punto focale del nostro progetto, pone l'attenzione sul viaggio e lo spostamento, di conseguenza il nostro servizio avrà due differenti modalità di fruizione: Pooling e Renting.

Pooling

A chi ci rivolgiamo?

L'utenza a cui il servizio pooling si rivolge sono principalmente gli studenti e i lavoratori pendolari che utilizzano quotidianamente i mezzi pubblici per raggiungere l'università o il posto di lavoro.

Quali sono gli obiettivi?

Il primo obiettivo consiste nell'offrire agli studenti e ai lavoratori pendolari **un'alternativa** ai tradizionali treni e autobus che spesso sono considerati inadeguati per le loro esigenze di spostamento. Il secondo obiettivo consiste nel rendere il tempo di viaggio un **periodo "attivo"**, potendo svolgere altre attività contemporaneamente.

Di quali caratteristiche disporrà?

Il primo passo intrapreso per soddisfare l'obiettivo è stato quello di analizzare i principali problemi e disagi dei pendolari dovuti allo spostamento, e successivamente, fornire soluzioni mirate per migliorare la loro esperienza di viaggio. A tal fine, di seguito sono elencate le caratteristiche che il nostro servizio offre per consentire loro di spostarsi da un punto all'altro in maniera efficiente, ottimizzando il tempo di viaggio.

Pooling

SVILUPPO
OBIETTIVO 01

Collegamenti tra piccoli comuni

Criticità
Collegamenti
inadeguati

Come è stato possibile notare dalle interviste delle insegnanti nei capitoli precedenti, i mezzi di trasporto pubblici non sempre riescono a soddisfare pienamente le esigenze dei pendolari che viaggiano quotidianamente per andare a lavoro. Nel caso di spostamenti tra grande città e piccolo paese i mezzi potrebbero risultare inadeguati per alcune tratte a causa di più cambi di mezzi per raggiungere la destinazione (aumentando così le ore di viaggio) e potrebbero esserci pochi orari nell'arco della giornata e oltretutto disposti in modo inadeguato rispetto agli orari lavorativi degli utenti. La situazione si fa ancora più complicata quando il pendolarismo avviene da paese

a paese. In questo caso i collegamenti potrebbero risultare ancora più complicati o addirittura assenti. Questo costringerebbe i pendolari all'utilizzo dell'auto anche per tratte che richiedono più ore di macchina.

Soluzione
Collegamenti
agili

Il servizio di BO si propone quindi come una soluzione comoda e agile per gli spostamenti tra piccoli comuni o tra paese e città, tratte che i classici mezzi di trasporto pubblici non riescono a coprire in modo efficiente. L'utilizzo della guida autonoma permetterà inoltre all'utente di programmare il passaggio del veicolo dal luogo desiderato, senza dover raggiungere la stazione o la fermata dei mezzi, diminuendo ulteriormente il tempo necessario per il raggiungimento della destinazione e il livello di stress dell'utente.

ooling

Ottimizzazione del tempo di viaggio

Criticità
Il tragitto come un tempo di transizione “inattivo”

I viaggi effettuati dai pendolari in treno o in autobus vengono percepiti come una perdita di tempo in quanto non è possibile svolgere ulteriori attività durante il tragitto. Sebbene i treni offrano la possibilità di svolgere alcune attività al computer o sul proprio smartphone grazie a spazi dedicati, tali opportunità rimangono limitate in quanto le tariffe risultano eccessivamente elevate per la maggior parte delle persone, soprattutto quando i benefici aggiuntivi offerti sono una poltrona più confortevole, un tavolo più ampio e una connessione internet. Per quanto riguarda invece i pendolari che utilizzano l'automobile, il problema diventa ancora più rilevante in quanto risulta completamente impossibile svolgere altre attività durante il tragitto.

Inoltre, il traffico durante le ore di punta provoca un senso di frustrazione nell'utente e lo costringe spesso ad anticipare l'orario di partenza a causa dei rallentamenti dovuti dalle congestioni stradali.

Soluzione

Il tragitto come tempo effettivo e produttivo

Alla luce di ciò il servizio pooling di BO mira a contrapporsi ai viaggi in treno o in autobus, rendendo il tragitto non più un semplice momento di transizione da un luogo ad un altro, ma un vero e proprio tempo "attivo" in cui poter svolgere altre attività. Trattandosi di un mezzo a guida autonoma ed essendo dotato di spazi dedicati al lavoro, al ristoro e al riposo, gli utenti potranno decidere se riposarsi, usufruendo del letto disponibile nella propria cabina; svolgere o completare attività lavorative, grazie alla dotazione di un spazio personale lavorativo; rilassarsi godendosi un film, sfruttando l'area comune; o svolgere altre attività ordinarie come il pranzo o una doccia post-lavoro, al fine di arrivare a destinazione pronti per dedicarsi ad attività secondarie che favoriscono il proprio benessere.

ooling

Che costo avrà il servizio?

La determinazione dei costi del servizio per gli utenti è stata effettuata mediante un'analisi comparativa tra: i prezzi offerti da Trenitalia (con le sue tariffe Economy, Premium, Business ed Executive e i relativi servizi offerti per ciascuna), la media dei prezzi degli autobus e le tariffe applicate dai taxi. Il servizio, a seguito di quest'analisi, mira a posizionarsi tra le tariffe dei mezzi pubblici (considerate accessibili per la maggioranza delle persone) e quelle dei taxi (considerate accessibili per una fascia di popolazione a medio-alto reddito). Allo stesso modo, nella valutazione del prezzo, sono stati presi in considerazione anche altri fattori legati agli spazi offerti da BO, come le postazioni di lavoro, le cabine dotate di letti, l'area cucina e l'area coworking, nonché le relative dotazioni come schermi, connessione Wi-Fi, aria condizionata, piastre elettriche, ecc, ovvero servizi completamente assenti nei taxi e nei mezzi pubblici tradizionali e in parte presenti all'interno dei treni.

Renting

In che contesto nasce il servizio?

Il servizio rent nasce in nuovo contesto in cui fanno da protagonisti più fattori, come abbiamo avuto modo di analizzare nel dettaglio nei capitoli precedenti:

Sviluppo tecnologico

Grazie all'avvento delle nuove tecnologie ci troviamo in una società interconnessa e tutte le informazioni possono essere a portata di mano attraverso uno smartphone o un laptop. Questa rapidità di connessioni, si è inserita nell'ambito lavorativo rivoluzionando la natura stessa del lavoro.

Nascita di nuovi lavori digitali

Grazie all'avanzare del progresso tecnologico, in un futuro immaginiamo che nasceranno nuove professioni e che sempre di più esse potranno essere svolte da remoto grazie alla loro natura digitale. Abbiamo avuto modo, nei capitoli precedenti, di analizzare quali figure professionali nasceranno nel futuro e constatato che ognuna di esse è svolgibile esclusivamente grazie ad un computer ed una buona connessione internet.

Equilibrio tra vita privata e professionale

La pandemia ha portato le persone a ripensare le proprie priorità di vita. In particolare, le nuove generazioni si fanno portatori di nuovi valori che sintetizzati mirano ad una nuova qualità della vita: attenzione alla propria salute mentale. Si tratta infatti di una generazione che apprezza la flessibilità lavorativa e vorrebbe coniugare al meglio il tempo dedicato al lavoro con il tempo libero.

I fattori elencati creano lo scenario e le fondamenta per una nuova definizione di lavoro per le nuove generazioni che faranno da propulsori per lo sviluppo del nostro progetto.

A chi ci rivolgiamo?

Il progetto si rivolge principalmente ai nomadi digitali e ai remote workers. Tuttavia il servizio, non esclude altre tipologie di utenza, come: studenti per l'avvio di progetti itineranti in ambito universitario, gruppi di persone che vogliono effettuare un viaggio di piacere o altre tipologie di lavoratori per intraprendere viaggi aziendali.

Quali sono gli obiettivi?

L'obiettivo principale del Renting è favorire l'esperienza di nomadismo a chi è già un nomade digitale e incentivare ad intraprendere questa pratica a chi è invece un remote worker, in quanto lavorare a distanza non implica necessariamente limitarsi alle proprie mura domestiche. Al contrario, è importante cogliere questa opportunità per lavorare ovunque si desideri essere, arricchendo il proprio bagaglio culturale.

Di quali caratteristiche disporrà?

Il primo passo intrapreso per soddisfare l'obiettivo è stato quello di analizzare le ragioni per cui gli utenti si sentono scoraggiati a partire, e successivamente, fornire soluzioni mirate per incentivarli ad intraprendere il viaggio. A tal fine, di seguito sono elencate le caratteristiche che il nostro servizio offre per consentire loro di organizzare, lavorare e viaggiare in modo comodo ed efficiente.

Che costo avrà il servizio?

Il costo del servizio è stato calcolato valutando le spese che un nomade digitale dovrebbe affrontare se decidesse di partire, soggiornare e lavorare in un luogo diverso da quello di residenza. Quindi sono stati presi in considerazione i costi di viaggio (gli attuali prezzi degli aerei o treni per determinate tratte), i costi di soggiorno presso un hotel, b&b o ostello e l'eventuale affitto di una postazione co-working negli spazi dedicati. Attualmente, con il vertiginoso aumento dei prezzi in ambito turistico, la spesa sarebbe classificata come medio-alta, con una scarsa certezza però di ritrovare un ambiente realmente confortevole ai loro bisogni. Dunque, calcolando il servizio che noi offriamo che include viaggio, alloggio e coworking in un'unica soluzione, con attrezzature e spazi adeguati, il nostro servizio si posizionerà anch'esso in una fascia medio-alta. Considerando che la maggior parte dei nostri utenti sono istruiti e svolgono professioni digitali innovative, immaginiamo lo stipendio possa permettere loro di usufruire del servizio di BO.

Facilità organizzativa

Criticità
Organizzazione
del soggiorno

Una delle cause per cui i remote workers si sentono disincentivati nell'intraprendere il nomadismo digitale è l'organizzazione del soggiorno.

Fino a questo momento, i nomadi digitali che desideravano intraprendere un viaggio, dovevano gestire personalmente la prenotazione del volo, la ricerca di un alloggio adeguato e l'individuazione di un'area coworking ben attrezzata o di uno spazio adatto per svolgere il proprio lavoro in modo efficace. Questa organizzazione però è stata giudicata tortuosa, soprattutto per i lavoratori che vogliono intraprendere questa esperienza per la prima volta. La dettagliata organizzazione preliminare per una buona riuscita del soggiorno, come la scelta di un alloggio adeguato, la scelta di uno spazio di lavoro efficiente, la ricerca di una community o l'individuazione di servizi consoni al proprio lavoro, porta l'utente a rinunciare all'esperienza piuttosto che a rischiare.

Soluzione

Tre in uno:
trasporto,
casa e ufficio
con un clic

Pertanto, la scelta di progettare un van scaturisce proprio dall'obiettivo di offrire all'utente un "pacchetto" completo che comprenda viaggio, alloggio e ufficio con tutte le attrezzature necessarie per soddisfare le esigenze di un nomade digitale, fornendo loro la sicurezza per una buona riuscita del soggiorno. Il van fungerà infatti da mezzo di trasporto per raggiungere la meta desiderata, da alloggio dotato di camera, cucina e area relax durante il soggiorno nella città di destinazione, uno ufficio privato dotato di wi-fi per consentire all'utente di svolgere il proprio lavoro in modo adeguato e un'area di coworking per favorire la socialità tra i passeggeri. Allo stesso modo, la lunga organizzazione preliminare per il soggiorno, non sarà più necessaria. Grazie a un semplice clic, è possibile prenotare contemporaneamente il mezzo di trasporto, l'alloggio e lo spazio di lavoro. Usufruendo del servizio BO, tutto ciò di cui hanno bisogno è disponibile in un'unica soluzione integrata, semplificando la pianificazione e consentendo loro di concentrarsi appieno sul loro lavoro e sulle opportunità di scoperta durante il viaggio.

Flessibilità di tempo e luogo

Criticità
Mezzi tradizionali: flessibilità sì, ma a che costo?

Un altro elemento decisivo nella scelta della progettazione del van è la volontà di offrire un'ampia flessibilità riguardo alla durata della permanenza e alla scelta dei luoghi da visitare. Solitamente, i viaggiatori che utilizzano i mezzi di trasporto convenzionali come aerei o treni sono portati a dover programmare la data di partenza e la data di ritorno in anticipo, così come la sua destinazione. Nel caso in cui durante il soggiorno il viaggiatore decidesse di prolungare la permanenza, si troverebbe nella situazione di dover modificare la data di ritorno con costosi supplementi o di dover effettuare una nuova prenotazione, così come per quanto riguarda la destinazione. Oltretutto, anche la prenotazione degli alloggi risulta limitata. Nel caso di un prolungamento del soggiorno, potrebbe accadere che la struttura abbia già assegnato la camera ad altri viaggiatori, così da non poter adempire alla richiesta di un prolungamento del soggiorno.

Soluzione
Flessibilità di
tempo con BO

Considerando che nel corso della nostra ricerca abbiamo evidenziato la flessibilità come un vantaggio fondamentale, specialmente nella società odierna caratterizzata da un costante mutamento ci aspettiamo che i nostri utenti, scegliendo di viaggiare con BO, desiderino un servizio flessibile. Pertanto, al momento della prenotazione del veicolo, chiederemo all'utente di specificare l'intervallo di date in cui desidera noleggiare BO, ma allo stesso tempo offriremo la possibilità di prolungare la permanenza durante il viaggio, nel caso in cui si desideri farlo, in accordo con gli altri utenti che condividono il van. Sarà sufficiente un semplice clic per modificare contemporaneamente la data di ritorno, la durata del soggiorno e lo spazio di lavoro.

Soluzione
Flessibilità di
spazio con BO

Allo stesso modo, sarà possibile apportare modifiche alle destinazioni scelte. Al momento della pianificazione del viaggio, chiederemo all'utente di indicare i luoghi che desidera visitare, in modo da consentire ad altri utenti interessati a esplorare gli stessi posti di unirsi al viaggio. Tuttavia, durante il soggiorno, la scelta di prolungare la permanenza in un luogo o aggiungere una nuova tappa, sarà a loro completa discrezione. L'unico vincolo sarà rappresentato dalla tappa finale, che dovrà necessariamente corrispondere al luogo indicato come destinazione conclusiva del loro viaggio.

Dotazione degli strumenti

Criticità
Luogo e strumenti non efficienti

Un altro fattore cardine che limita gli utenti a svolgere il proprio lavoro al di fuori dell'ufficio o dell'ambiente domestico è rappresentato dall'incertezza di trovare spazi adeguatamente attrezzati per il lavoro, con una connessione internet veloce, una sedia ergonomica, una scrivania funzionale, prese elettriche e un'atmosfera favorevole al lavoro. All'interno degli hotel o degli ostelli, spesso sono presenti aree comuni dedicate al lavoro, tuttavia non sempre tutti i fattori elencati vengono soddisfatti. Queste aree consistono spesso in grandi tavoli con sedie non ergonomiche da ufficio e sono solitamente affollate, il che rende difficile mantenere la concentrazione. Per quanto riguarda il wi-fi invece, considerato come il requisito primario per svolgere il proprio lavoro in modo adeguato secondo i nomadi digitali, risulta spesso instabile all'interno delle strutture ricettive a causa del sovraffollamento degli utenti connessi. Questo provoca frustrazione e rallenta il tempo necessario per completare le attività lavorative.

Soluzione

Dotazione di postazioni e attrezzature lavorative adeguate

Sulla base delle criticità emerse, il design del van si è concentrato su come fornire spazi e attrezzature adeguate agli utenti per consentire loro di svolgere appieno il proprio lavoro. Come vedremo in seguito nel dettaglio, il van sarà suddiviso in aree private e un'area comune. L'area privata di ciascun utente sarà dotata di una scrivania funzionale, una sedia ergonomica, prese elettriche mobili, uno schermo digitale e un sistema di climatizzazione. Questa area fungerà da ufficio personale in cui gli utenti potranno lavorare in un ambiente silenzioso e ben illuminato. Mentre, l'area comune, oltre ad essere dedicata ai pasti e al tempo libero, servirà anche come sala co-working quando gli utenti desiderano condividere il momento lavorativo. Un requisito fondamentale sarà l'installazione di una connessione wi-fi potente che consentirà agli utenti di lavorare in modo efficace e veloce. Inoltre, al momento della prenotazione, l'utente avrà la possibilità di decidere se integrare ulteriori attrezzature che ritiene utili, sottolineando così come il servizio BO miri a assicurare l'utente che, nel caso in cui decida di intraprendere un viaggio, non dovrà preoccuparsi di non trovare le condizioni adeguate per svolgerlo, in quanto il van fornirà tutto ciò di cui ha bisogno.

Creazione di una community

Criticità
Luogo e
strumenti
non efficienti

La solitudine rappresenta un ulteriore fattore di disagio segnalato dai nomadi digitali. Nonostante sia presente un blog ufficiale per il nomadismo digitale in cui è possibile sia avere tutte le informazioni e i consigli utili per intraprendere il nomadismo, sia conoscere altri utenti, la pratica non è chiaramente immediata. Uno smart workers che decide di viaggiare e sceglie un b&b, hotel o ostello, non vivrà mai pienamente la comunità, se non negli orari lavorativi in cui potrà usufruire degli spazi coworking. Si tratterebbe dunque di una comunità solo “a tempo determinato”. Il parziale isolamento porta così a prediligere lo svolgimento del proprio lavoro presso l’abitazione con la sicurezza di avere affianco i propri affetti.

Soluzione
Dotazione di
postazioni e
attrezzature
lavorative
adeguate

Il servizio offerto da BO non si limita semplicemente a fornire i mezzi necessari per un adeguato svolgimento del lavoro, ma si propone anche di creare una rete di utenti attorno ad esso. Già nel momento in cui si sceglie di usufruire di BO, si

diventa parte della community. Come l'utente in questione, anche altri utenti ne usufruiranno, creando un senso di appartenenza allo stesso servizio offerto, ovvero una sorta di fidelizzazione 2.0. In secondo luogo, il servizio mira a creare una micro-community già all'interno del van stesso, basandosi sulla condivisione del van per tre utenti. Essi infatti condivideranno appieno l'esperienza di viaggio e soggiorno, eliminando la sensazione di solitudine che si creava soggiornando da soli nelle strutture ricettive. In terzo luogo, una volta avviato il viaggio, tramite l'applicazione sarà possibile individuare, previa autorizzazione, la posizione degli altri BO sparsi per il mondo, consentendo così di incontrarsi e fare conoscenza nel caso in cui si trovino nello stesso luogo. Ciò creerebbe un senso di comunità non solo tra gli utenti che condividono il van, ma anche tra i diversi veicoli e le persone al loro interno. In quarto luogo, a differenza della scelta di affittare una stanza d'albergo, che tende a limitare il senso di comunità una volta terminate le ore lavorative, già la natura stessa del camperismo è rinomata per costruire intorno a esso la creazione di una community e un senso di condivisione. I campeggi sono fulcri di conoscenze, interazioni e scambi tra gli utenti che lo vivono, favorendo ulteriormente la creazione di una rete di persone.

FERMATA 08



Progetto: presentazione degli output

8.1.

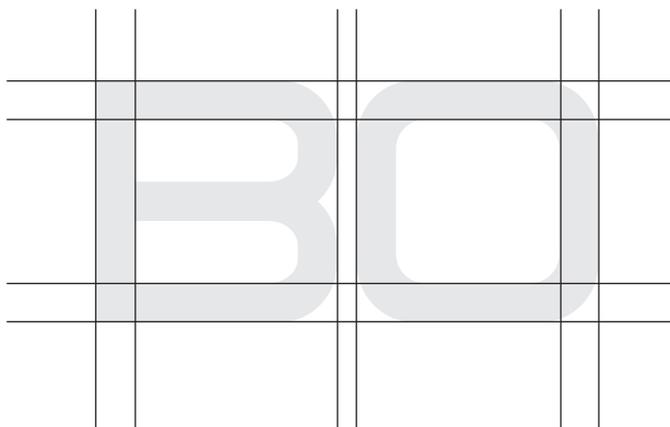
L'identità visiva

xxxxxxx
xxxxxxxxxx

L'identità visiva dell'intero ecosistema è stata sviluppata tenendo conto dell'utente di riferimento, cercando di combinare l'aspetto innovativo non solo dal punto di vista tecnologico, ma anche del servizio, con un design minimali-

sta che cerca l'essenzialità. Allo stesso tempo, è stato aggiunto un tocco di colore per conferire un'atmosfera più vivace, poiché BO nasce come un qualcosa di nuovo, che si distingue dagli schemi convenzionali.

Abbiamo sintetizzato la nostra idea attraverso una forma geometrica semplice, un quadrato con gli angoli raccordati. Questo elemento, combinato con il colore arancione, rappresenta un minimalismo informale e, a tratti, pop, che si collega all'utente a cui ci rivolgiamo. Il quadrato raccordato viene ripetuto all'interno dell'ecosistema del servizio BO, a partire dal logo, passando per l'applicazione e fino alla progettazione completa del van, che è stato sviluppato attorno a questa forma.



BO

BED & OFFICE

BO

BED & OFFICE

8.2.

Il van a guida autonoma

Linee e forme del van

Come detto in precedenza, la progettazione del veicolo è stata concepita in modo tale che il prodotto richiami la tecnologia, ma allo stesso tempo trasmetta un'immagine "simpatica" in linea con il suo pubblico di riferimento e l'obiettivo per cui il prodotto è stato ideato.

Esterno

Dimensioni e connessioni

Lo stile generale dell'intero del van mira a evidenziare gli aspetti minimali e tecnologici del prodotto, cercando allo stesso tempo di aggiungere un tocco di colore per accentuare la sua personalità.





Scocca esterna e specularità

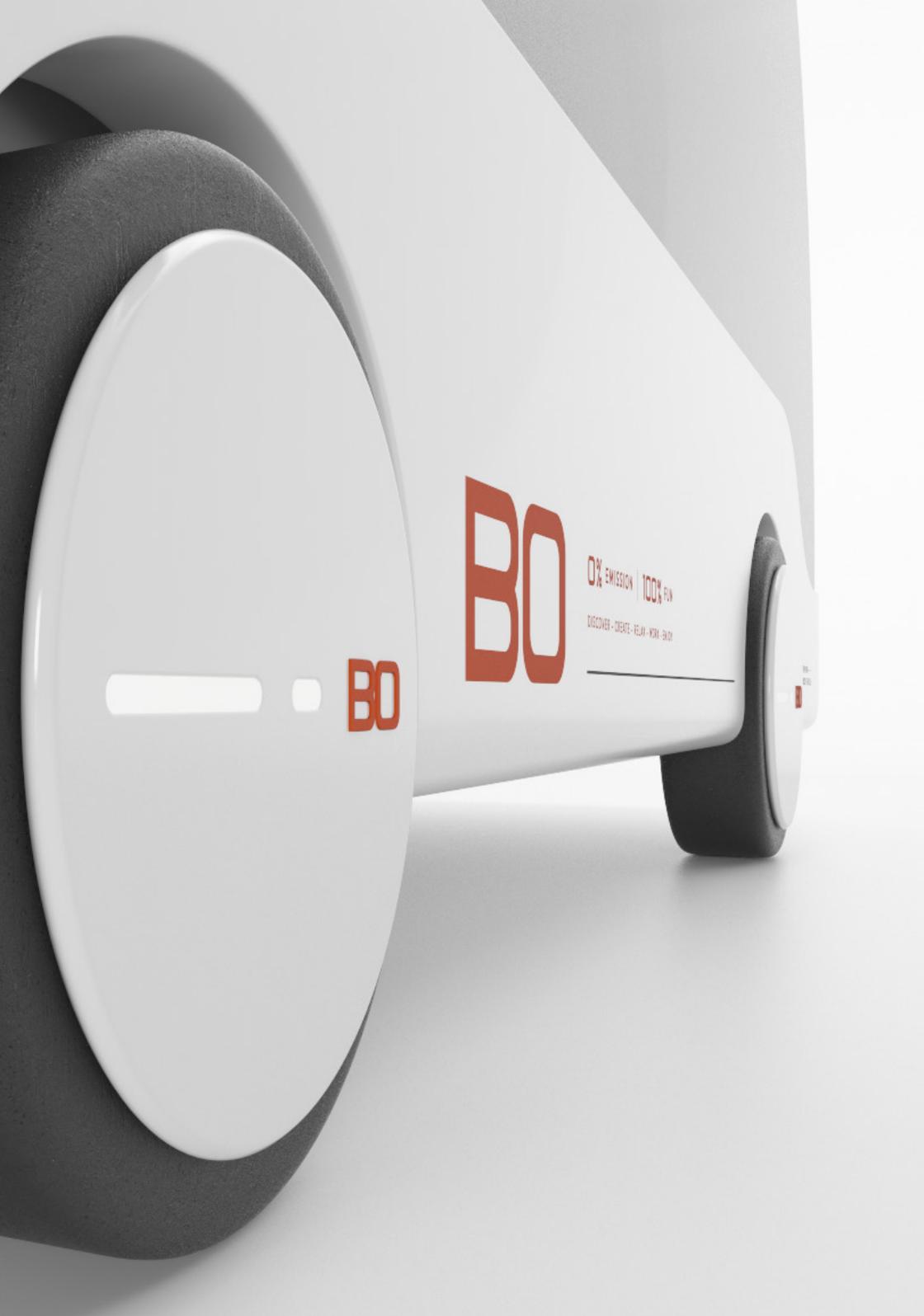
Riguardo agli aspetti funzionali della parte esterna di BO, l'intera scocca è stata progettata in modo speculare. Ciò non solo ha una finalità estetica, ma



contribuisce anche a **ridurre i costi di produzione** dell'involucro esterno del van. Nonostante la simmetria del prodotto, la parte anteriore e posteriore sono evidenziate tramite le "maniglie" di apertura del van e il colore delle luci. In questo modo, viene fornito un chiaro punto di **riferimento per l'accesso** e l'identificazione della parte **anteriore e posteriore**.







BO

BO

0% EMISSION | 100% FUN

DISCOVER - CREATE - RELAX - WORK - ENJOY

BO
BO

Specifiche tecniche

I principali elementi situati nella parte esterna e che costituiscono l'intero funzionamento del mezzo sono i seguenti:

Pannelli solari

I pannelli solari posti sul tetto di BO, rappresentano il suo cuore pulsante, in quanto l'intera alimentazione è collegata ad esso.

Presca di corrente

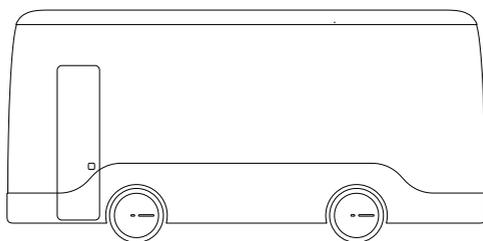
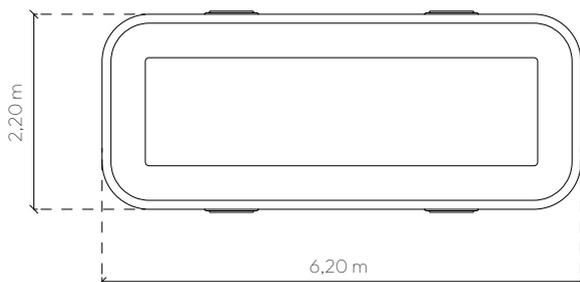
Posta sulla parte laterale del van si trova la presa di corrente. La possibilità di caricare elettricamente il van permette di avere una soluzione alternativa quando i pannelli non riescono a produrre abbastanza energia per il sostentamento del mezzo.



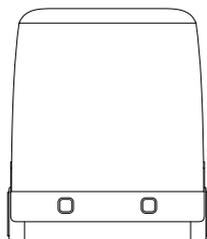


Disegni tecnici

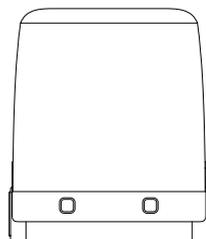
h: 2.70 m



Vista laterale

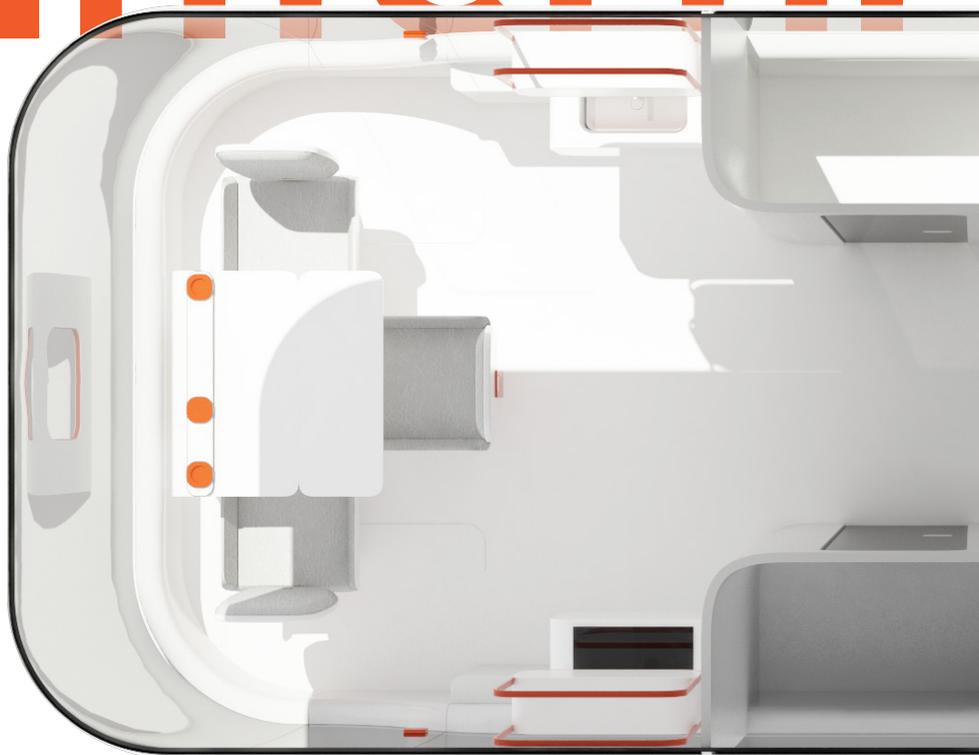


Vista anteriore



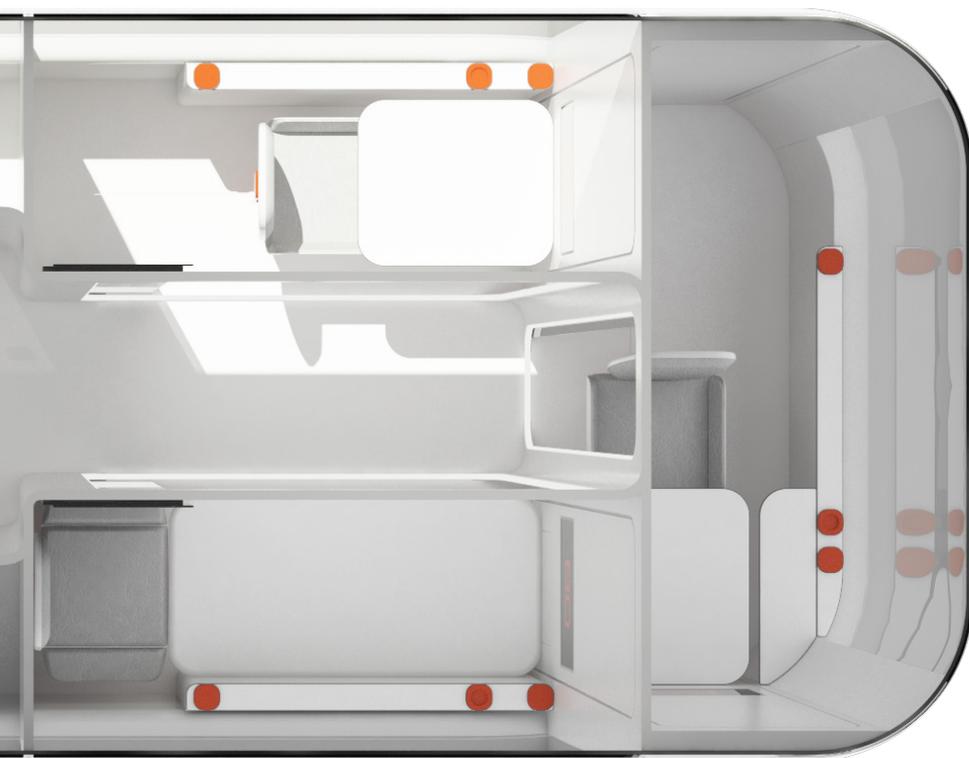
Vista posteriore

Interni



Divisione degli spazi

Come detto in precedenza, BO è un veicolo a guida autonoma di livello 5, senza postazione di guida, pertanto ci siamo concentrati sulla disposizione e l'organizzazione dello spazio interno.



Spazi e interazioni

Ottimizzazione dello spazio

La nostra progettazione del prodotto si basa su due aree fondamentali: l'**area personale** e l'**area comune**. Questa divisione ci consente di trovare un equilibrio tra la possibilità di lavorare interagendo e socializzando con gli altri passeggeri, e la necessità di avere uno spazio privato per attività più impegnative o che richiedono maggiore privacy, come conferenze online, discussioni o attività per il quale l'individuo preferisce isolarsi.

Abbiamo scelto di progettare BO per un massimo di tre persone, poiché ciò si è dimostrato ottimale sia per favorire l'interazione tra gli utenti, sia per sfruttare al meglio gli spazi disponibili.

Suddivisione dello spazio

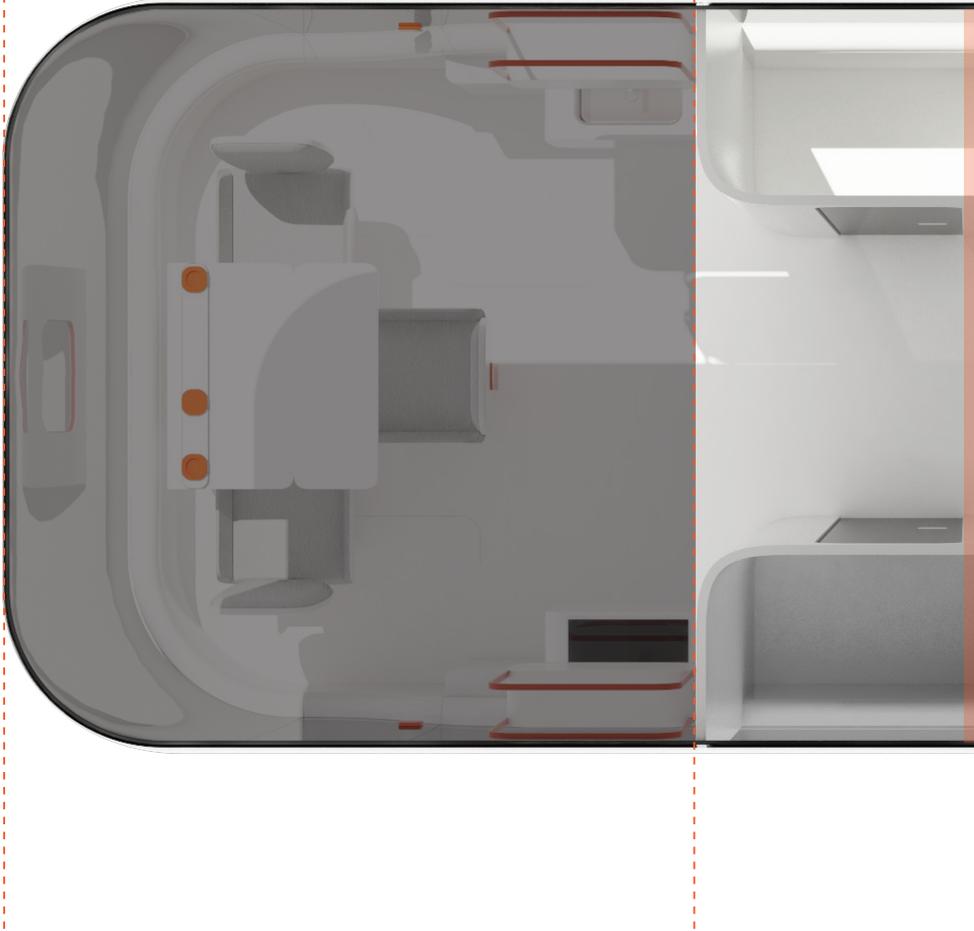
Per ottimizzare la disposizione degli spazi interni, abbiamo lavorato per creare un senso di ampiezza nonostante le dimensioni ridotte di un modulo in movimento, prestando particolare attenzione alla divisione tra l'area personale e l'area comune, al fine di creare uno spazio armonioso. Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo suddiviso la zona dei servizi igienici in due aree speculari. Una delle aree è dedicata alla doccia, mentre l'altra è provvista di un wc e

un lavabo. Questa suddivisione mira a favorire una corretta separazione delle diverse aree e a creare uno spazio uniforme all'interno di BO. La sfida principale nella progettazione del veicolo è stata quella di incorporare più di una destinazione d'uso in ogni spazio, in modo da poter modificare la configurazione e adattarlo a diverse esigenze. Questo aspetto è stato al centro dei dibattiti, poiché dovevamo trovare soluzioni che consentissero la compatibilità tra gli spazi, al fine di ottimizzare ogni elemento e consentire loro di svolgere più di una funzione, permettendo una ridefinizione dello spazio stesso.

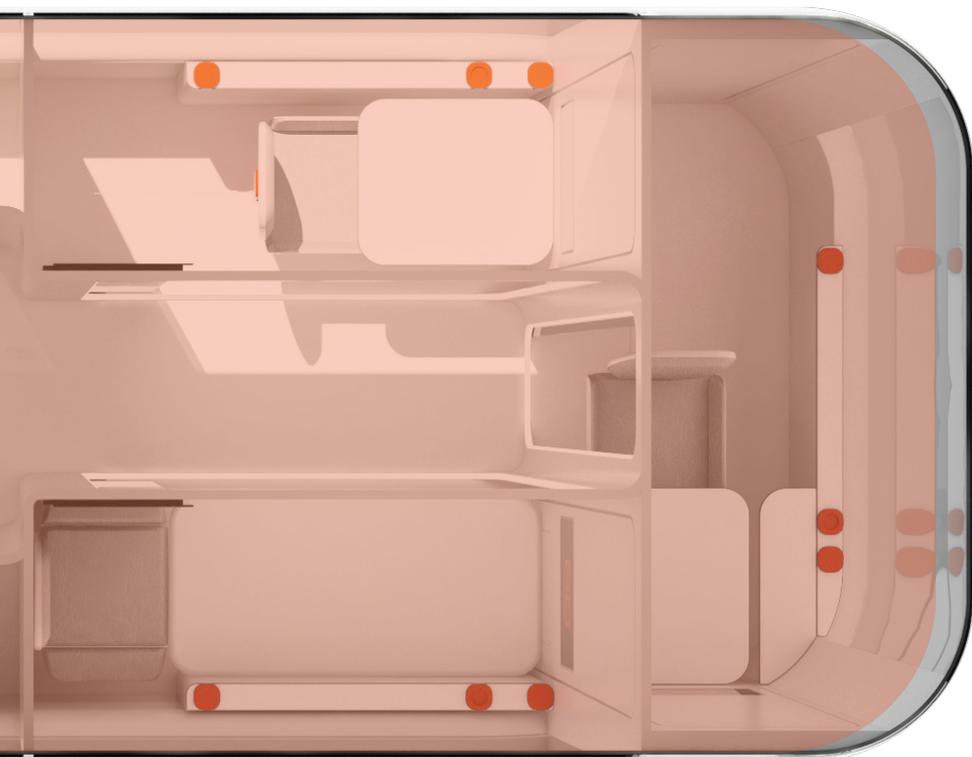
Uno spazio
per più funzioni

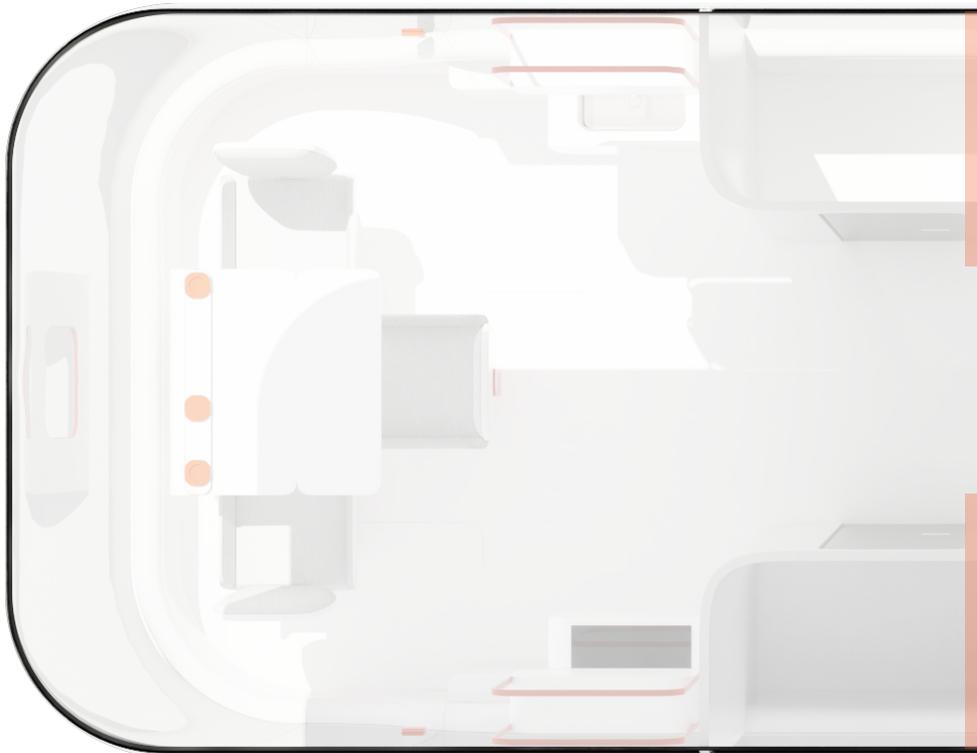
Come risultato di queste riflessioni, siamo riusciti a individuare soluzioni che integrano spazi diversi per ciascuna area del prodotto. Nello specifico, l'area privata è composta da un ufficio personale che può trasformarsi in una camera da letto, mentre l'area comune si configura come spazio domestico e co-working che può essere trasformato in una sala relax o un "cinema".

Area comune

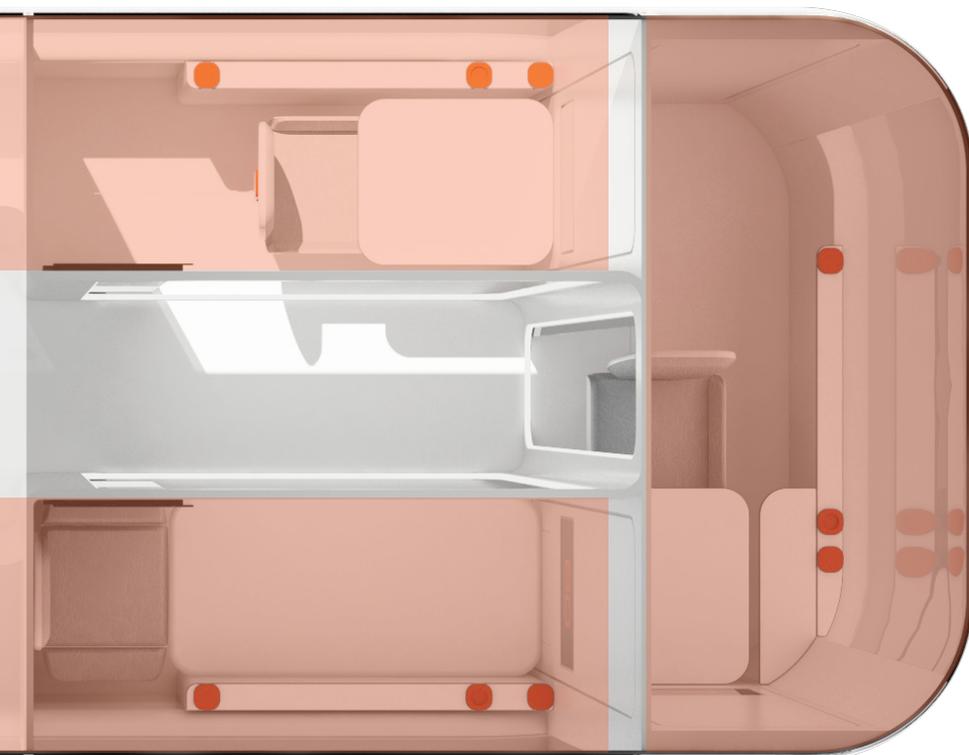


Area privata





Cabine



Specularità





Area privata

Struttura interna

Per la progettazione dell'area privata, ci siamo concentrati sulla creazione di cabine ad uso singolo, sulla disposizione spaziale e sulle dimensioni delle cabine stesse, con l'obiettivo di garantire la privacy e il comfort degli individui. Lo spazio destinato a queste cabine è stato suddiviso nel seguente modo: due cabine speculari e una terza cabina leggermente più grande collocata sul retro del van.

La differenza in termini di dimensioni tra le cabine è il risultato di un'attenta riflessione determinata dal risultato ottenuto dal loro piazzamento. Infatti le cabine sono separate da un corridoio, e le loro entrate differiscono tra le due cabine speculari e la terza cabina posta sul retro.

Dall'immagine possiamo osservare che la terza cabina ha un'entrata più stretta rispetto alle prime due, che invece dispongono di un'entrata più ampia. Questa differenza contribuisce a creare una percezione di spaziosità maggiore nelle

prime due cabine. Al fine di ottenere un risultato simile anche per la terza cabina, abbiamo deciso di aumentare la superficie calpestabile di quest'ultima. Questa scelta mira a creare uno spazio più confortevole nonostante l'entrata più stretta.





COMMON AREA



03



PRIVATE ROOM





Cabina

La progettazione della cabina si concentra sulle **necessità di un lavoratore da remoto**, cercando di integrare tutti gli elementi necessari per svolgere il lavoro in modo efficiente. Gli elementi sono stati progettati con l'obiettivo di svolgere **più di una funzione**, in quanto la cabina, oltre ad essere un ufficio personale si trasforma in una camera da letto.

Per questo motivo, data la molteplicità di funzioni di quest'area, abbiamo cercato di minimizzare l'ibridazione visiva dello spazio, in modo che non si avverta la sensazione di lavorare e dormire nello stesso ambiente costantemente. La soluzione individuata consiste nel nascondere e automatizzare alcuni oggetti, in modo da ottenere una percezione

diversa pur essendo la stessa area. Questo permette una transizione fluida tra le diverse configurazioni (ufficio o camera da letto) e crea due spazi ben distinti l'uno dall'altro. L'obiettivo è stato quello di creare un ambiente che, nonostante la sua duplice funzione, offra una sensazione di diversità e separazione tra l'area di lavoro e l'area notturna, pur restando all'interno della stessa cabina.

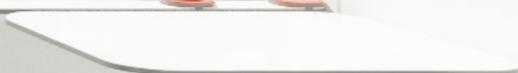
Privacy e co-working

Le cabine, sono dotate di pannelli per garantire la privacy. Questi non solo permettono di creare un ambiente riservato quando sono chiusi, ma anche di creare un'atmosfera simile a quella di un co-working con postazioni singole, quando vengono aperti, facilitando così la comunicazione tra le persone.



ROOM
BOON

01







ROOM

01

03

BO

Cabina

Configurazione ufficio

Gli elementi che compongono questa configurazione e la loro disposizione, sono stati pensati per ottimizzare e rendere più confortevole possibile l'attività lavorativa. Nel dettaglio, l'area di lavoro, si compone di questi elementi:

Scrivania

Essa è stata appositamente creata per la cabina ha dimensioni di 60 cm di larghezza e 80 cm di profondità. Queste misure offrono agli utenti una superficie adeguata per svolgere qualsiasi tipo di attività. La terza cabina, posta sul retro del van, essendo più grande è disposta di un piano aggiuntivo, che viene considerato un'estensione della scrivania.

Monitor

Sulla parte superiore della scrivania, vicino al muro, è posizionato un monitor da 24 pollici. Il monitor rappresenta uno strumento estremamente utile per migliorare l'efficienza lavorativa, consentendo la duplicazione o la condivisione dello schermo del proprio laptop e/o tablet.

Blocco funzionale

Sulla parte laterale della cabina, è presente un modulo che potrebbe essere definito, come un “blocco funzionale”. Questo elemento ospita prese elettriche per alimentare tutti i dispositivi personali. Il blocco funzionale è costituito da una fascia con piccoli moduli posti al di sopra che scorrono su di essa. Abbiamo previsto diverse tipologie di moduli, tra cui piattaforme di ricarica wireless e portabevande/portaborraccia, in modo da mantenere stabile il contenuto quando la cabina è in movimento. La possibilità di far scorrere questi elementi consente di utilizzare queste piattaforme anche quando la disposizione della cabina viene cambiata.









Seduta

La seduta rappresenta il fulcro centrale dell'intera cabina. L'idea di questa soluzione nasce dalla necessità di trovare il perfetto equilibrio tra un sedile da passeggero e una sedia ergonomica da ufficio.

Questo elemento, può essere controllato tramite l'applicazione di BO, permettendo all'utente di regolare l'inclinazione dello schienale o spostarlo verticalmente, in base alle sue esigenze.

Integrato all'interno della seduta, è presenta un meccanismo che permette la rotazione di novanta gradi dei due braccioli. Questo sistema svolge un ruolo fondamentale nella trasformazione dello spazio.

Modulo contenitivo

Il modulo contenitivo è posizionato nella parte superiore della cabina e il suo compito principale è quello di contenere gli oggetti personali degli utenti, come ad esempio il guardaroba e i dispositivi.

Questo elemento presenta leggere differenze tra le due cabine speculari e quella posta sul retro costituita dalla modalità di apertura.

Nelle cabine speculari, i moduli sono progettati in modo che vengano aperti esternamente, mentre nella cabina posta sul retro il modulo è leggermente più grande, con due aperture diverse, entrambe verso l'interno del vano. Oltre alla funzione contenitiva, nella parte inferiore del modulo, in direzione della zona di lavoro, è presente un'incavatura con un punto luce circondato da una striscia LED. Questi elementi costituiscono l'illuminazione principale della scrivania, e sono posizionati in modo da illuminare adeguatamente il piano di lavoro anche durante le ore serali o in condizioni di scarsa luce. Inoltre il modulo incavato svolge un ruolo fondamentale nella transizione dalla configurazione ufficio alla configurazione notturna, poiché la scrivania si ricongiunge al suo interno.





Cabina

Da ufficio a camera

Come affermato in precedenza, la trasformazione dello spazio, è l'aspetto fondamentale del nostro concept. Il passaggio da configurazione ufficio a configurazione notte, avviene nascondendo gli elementi caratteristici dell'ufficio, sostituendoli con gli elementi necessari per il riposo. L'intero meccanismo è stato progettato per consentire di spostare o nascondere alcuni elementi attraverso dei binari.

Step 01

La trasformazione dello spazio, parte dallo spostamento della seduta lungo il suo asse attraverso il suo binario, fino ad appoggiarsi alla parete opposta alla scrivania. Successivamente il modulo contenitivo scende verticalmente, già in questa fase è possibile visualizzare il materasso, precedentemente nascosto.

Step 02

Lungo il suo spostamento il modulo contenitivo, incorpora al suo interno la scrivania (anch'essa caratterizzata da un binario che le permette di scorrere verticalmente), con i vari accessori posti sopra, come ad esempio laptop o tablet.

Step 03

La struttura del modulo contenitivo, è stata progettata, in modo che in questa fase, mentre sta per appoggiarsi al pavimento, favorisca il passaggio della seduta. Una volta che il modulo ha toccato il pavimento, entra in gioco il meccanismo della seduta dove, i braccioli si inclinano di circa novanta gradi, creando la porzione rimanente del materasso.

Step 04

Per la trasformazione di quest'area, oltre a cercare di far percepire lo spazio in maniera differente nascondendo tutti gli elementi che lo contraddistinguono (esempio: scrivania o letto) ci siamo concentrati sull'efficienza e l'utilizzo in maniera differente di alcuni oggetti.



ROOM

01

20





ROOM

01

20





ROOM
01



Cabina

Configurazione notte

La configurazione notturna è dedicata al riposo e all'intrattenimento notturno con l'obiettivo principale di creare una piccola camera da letto personale. Gli elementi che la compongono, sono gli stessi della configurazione ufficio, ma cambiano il modo in cui se ne usufruisce. Nel dettaglio, la configurazione notturna si compone da questi elementi:

Modulo contenitivo e materasso

La funzione e la modalità di apertura del modulo contenitivo rimangono le stesse anche in questa configurazione. La caratteristica che emerge in questa configurazione è la presenza del materasso posizionato sopra il modulo. Il materasso rappresenta circa due terzi del letto completo, una scelta fatta sia per riutilizzare elementi come il sedile, sia per garantire il comfort. Il posizionamento del materasso e la sua possibilità di essere nascosto quando è posizionato nella parte

superiore della cabina consentono di lasciare le lenzuola sopra di esso. In questo modo, quando si trasforma in un letto insieme al sedile, è sufficiente sistemare le lenzuola sulla superficie del sedile per completare la preparazione del letto.

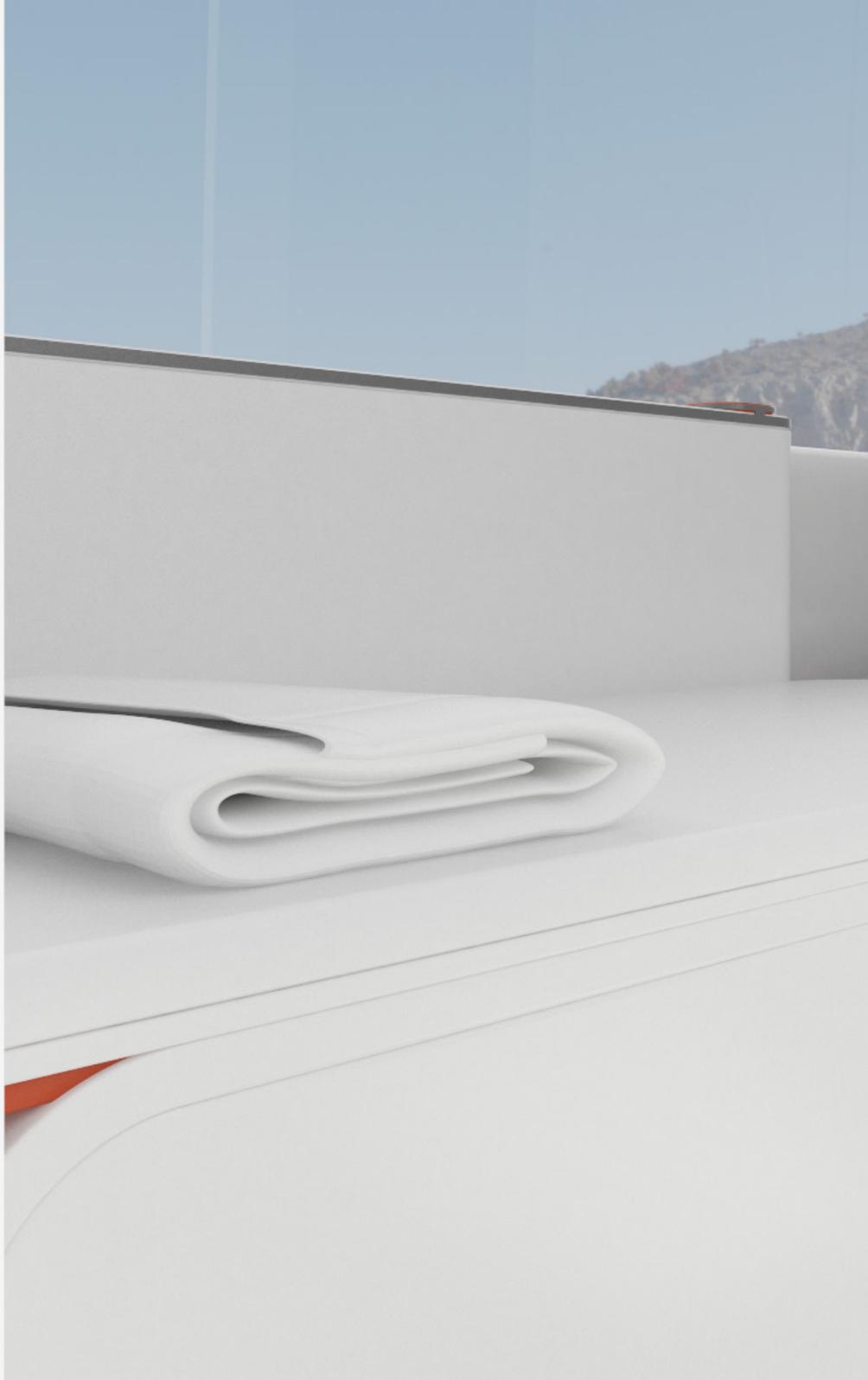
Seduta

Dopo la sua trasformazione, il sedile diventa una componente essenziale del letto, cambiando la sua funzione da seduta a parte integrante del sistema letto. La progettazione è stata realizzata in modo che il sedile si adatti alla superficie del materasso, garantendo un'esperienza di sonno confortevole e uniforme.

Blocco funzionale e monitor

Questi elementi non variano la propria posizione, ma cambiano la loro modalità di utilizzo. Ad esempio, il blocco funzionale passa da essere un sistema per alimentare i dispositivi durante le ore lavorative a diventare un comodino multifunzionale, che offre la possibilità di ricaricare il proprio smartphone o dispositivo tramite la piattaforma wireless e di contenere bevande durante le ore notturne. Anche il monitor subisce un cambio di utilizzo: se inizialmente era essenziale per migliorare la produttività lavorativa, in questa configurazione può essere utilizzato per navigare su Internet e guardare film o serie TV prima di addormentarsi.

BO





Area comune

A differenza delle cabine, dove l'attenzione era incentrata principalmente sulla trasformazione dello spazio nascondendo gli oggetti che lo definivano, in questo caso, dato che si tratta di un'area comune, il nostro obiettivo principale non è tanto ridefinire l'area, quanto garantire spazi ampi e confortevoli. Di conseguenza, abbiamo concentrato la nostra attenzione sullo spostamento degli elementi che occupano maggiormente spazio, in particolare le sedute.

Il risultato dello spostamento di questi elementi lungo dei binari, ha dato vita a tre configurazioni principali che offrono tre diverse modalità di utilizzo di quest'area, ovvero: co-working/ consumo dei pasti, intrattenimento e postazione da viaggio.





COMMON AREA
↓

30

Configurazione viaggio

La seguente è la configurazione standard dell'area comune, che è stata appositamente concepita con l'obiettivo di garantire un livello ottimale di comfort durante il viaggio. Tale obiettivo viene raggiunto attraverso una disposizione delle sedute che sono opportunamente distanziate l'una dall'altra e orientate in modo univoco verso l'area panoramica del van, in modo tale da godere pienamente a livello visivo del viaggio.









Configurazione co-working e consumo dei pasti

Per la trasformazione dello spazio in questa disposizione, le sedute scorrono lungo il proprio binario, fino ad arrivare alla fine della corsa. Successivamente le sedute laterali ruotano di novanta gradi, in modo da ottenere la disposizione ideale. In seguito si attiverà il meccanismo di scorrimento del tavolo che, una volta aperto raggiungerà la sua massima estensione.

Configurazione intrattenimento

La configurazione finale è dedicata all'area dell'intrattenimento. In questa fase, le sedute scorrono sui binari fino a posizionarsi alla stessa distanza l'una dall'altra. Successivamente, viene attivato il meccanismo delle sedute, che favorisce la loro unione creando una situazione simile ad un divano. L'elemento chiave dell'area dell'intrattenimento è il parabrezza, il quale consente la proiezione di film e serie TV. Tutti i controlli necessari possono essere effettuati tramite un'app dedicata.





Area comune

Elementi interni

Per quanto riguarda quest'area, abbiamo ragionato su come creare uno spazio che conciliasse l'ambiente lavorativo per il co-working con un'area adatta all'intrattenimento e al consumo dei pasti. Pertanto, questa area è dotata di diverse tipologie di moduli per la vita quotidiana, ovvero: moduli per la preparazione dei cibi, per il contenimento degli alimenti e la loro refrigerazione. Gli elementi che compongono quest'area sono:

Moduli cucina

Questi moduli contengono tutti gli elementi essenziali per cucinare all'interno del van. Essi comprendono un modulo con il lavandino, un modulo con il piano ad induzione e il vano refrigerante. Entrambi i moduli sono dotati di vani contenitivi posti sopra di essi. La loro disposizione è stata studiata in modo da creare uno spazio uniforme e limitare gli ingombri al fine di ottenere uno spazio più ampio e funzionale.

Sedute

Le sedute impiegate nell'area comune sono le stesse presenti all'interno delle cabine, con alcune modifiche specifiche per disporle meglio

in questo spazio. In particolare, è stato aggiunto un poggia gambe per garantire un maggiore comfort durante l'utilizzo, e lo schienale è leggermente più corto per ridurre al minimo l'ingombro visivo. Analogamente alle sedute delle cabine, anche in questa area è possibile controllarle tramite l'applicazione di BO.

Tavolo e blocco funzionale

L'elemento centrale di questo spazio è rappresentato dal tavolo. La sua progettazione è stata concepita considerando la possibilità di ridurre al minimo il suo ingombro grazie alla sua chiusura. Infatti, quando ci si trova nelle configurazioni "intrattenimento" o "viaggio", il tavolo rimane chiuso e funge da mensola. Tuttavia, quando si passa alle configurazioni "co-working o consumo pasti", il tavolo può essere aperto per creare un ambiente conviviale attorno ad esso.

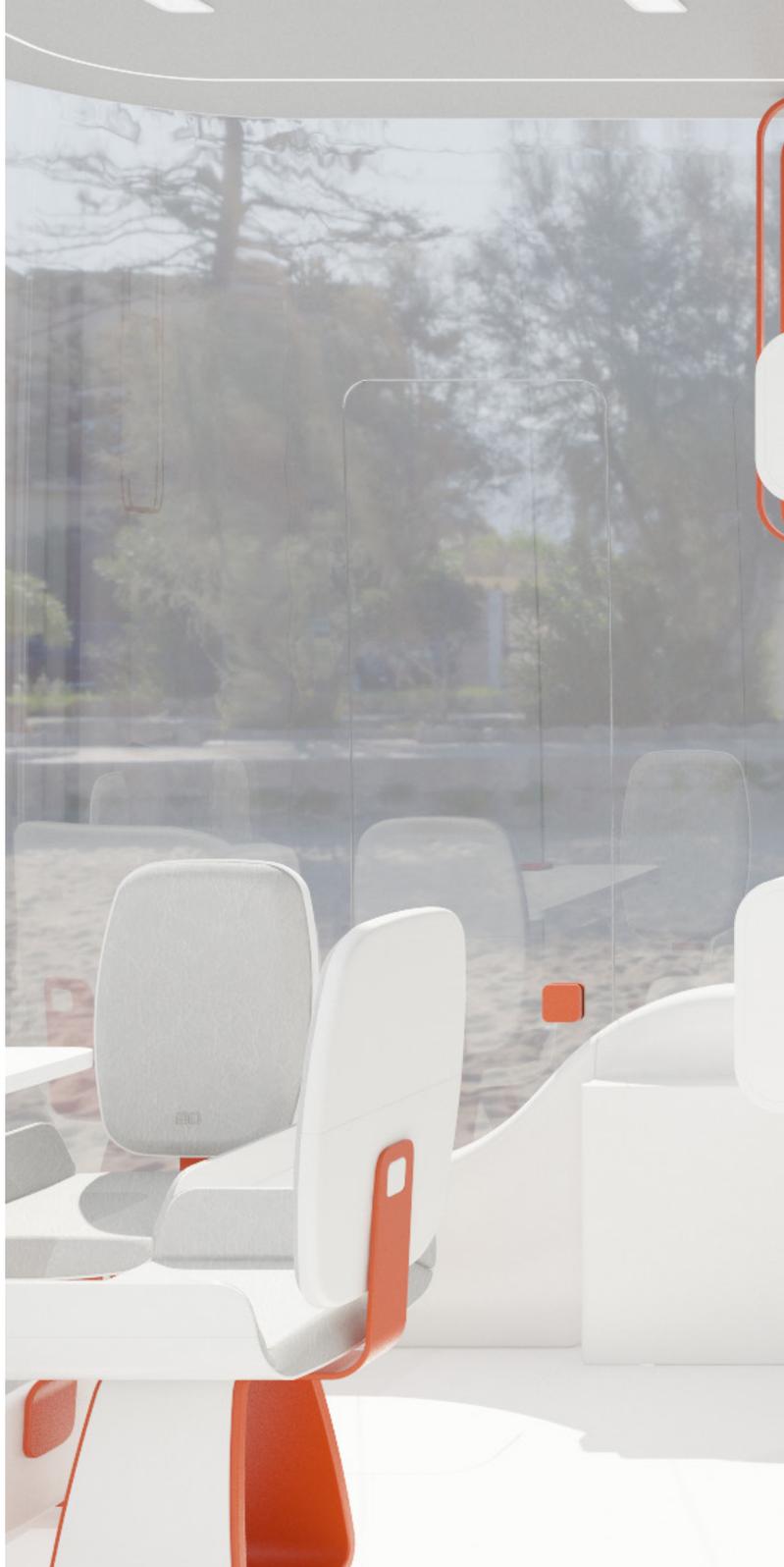
Un'altro elemento che compone il tavolo è il blocco funzionale. Esso è lo stesso componente presente all'interno delle cabine e viene integrato all'interno del tavolo al fine di fornire funzionalità come la ricarica dei dispositivi e il contenimento delle bevande.



COMMON AREA













8.3.

L'applicazione

xxxxxxx
xxxxxxxxx

Lo sviluppo dell'app si è reso necessario per permettere agli utenti di prenotare il proprio viaggio. Essa si presenta come un'app di sharing in quanto la prenotazione del van sarà temporanea e condivisa con altri utenti, ed è suddivisa in quattro principali sezioni:

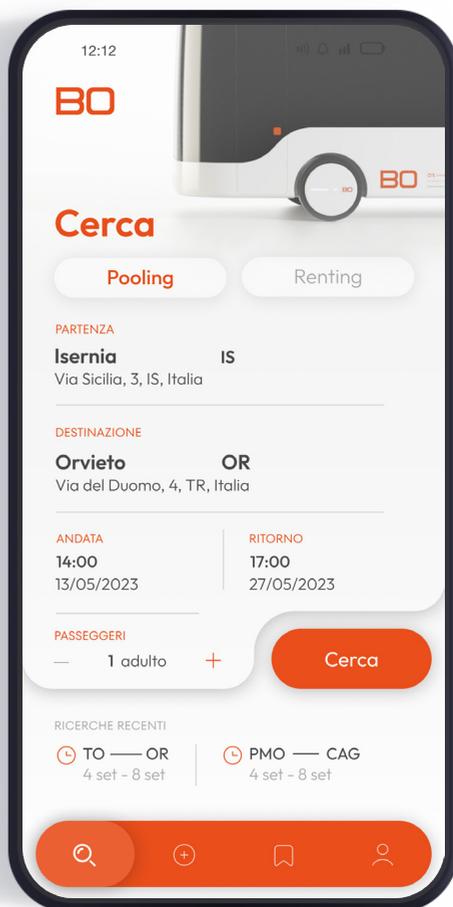
Sezione Cerca

La sezione Cerca permetterà agli utenti di cercare all'interno dell'app se altri utenti hanno già pianificato un viaggio uguale o simile al loro a cui possono aggiungersi per condividere il viaggio. Essa a sua volta si dividerà in Pooling e Renting.

Pooling

La sezione Pooling (fig.1a), servirà agli utenti che stanno cercando un viaggio di breve/media durata che li possa trasportare da un punto all'altro. Essa è composta dal campo "Partenza", dove l'utente digiterà l'indirizzo del luogo da cui desidera partire (fig.2), dal campo "Destinazione" che sarà l'indirizzo del luogo che desidera rag-

Fig.1 Sezione Cerca Pooling



giungere, da “Andata” in cui inserirà il giorno e l’orario in cui vuole partire (fig.3), “Ritorno” che sarà un campo da compilare solo nel caso in cui l’utente debba fare lo stesso viaggio per raggiungere nuovamente la destinazione

di partenza e “Passeggeri” in cui sarà possibile inserire per quante persone si vuole prenotare il viaggio, nel caso della sezione cerca, da uno a due passeggeri, in quanto è implicito che il terzo passeggero sia già l’utente che ha pubblicato l’annuncio di viaggio.

Fig.2 Schermata “Partenza”

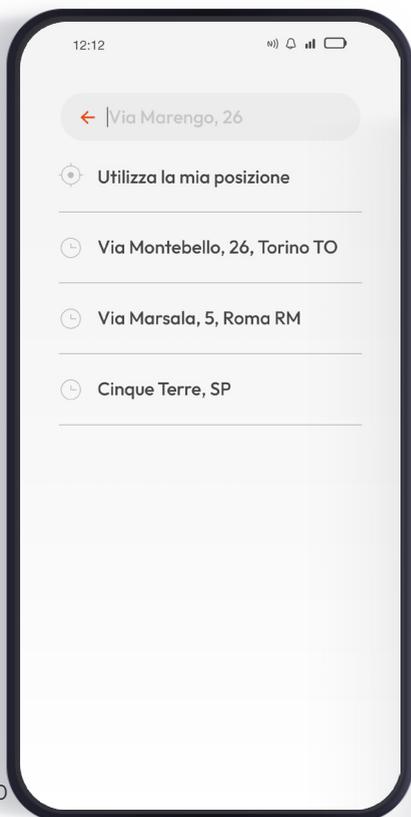


Fig.3 Schermata “Andata”



Quest'operazione preliminare permetterà di fare subito una scrematura dei veicoli BO già occupati da più di un utente e non proporli nella sezione cerca, nel caso si stia cercando una sistemazione per due utenti e non per uno. Dopo aver compilato tutti i campi e aver cliccato "cerca", comparirà la schermata dove verranno proposti i viaggi che hanno già pianificato gli altri utenti a cui è possibile aggiungersi (fig.4). Gli orari presentati potrebbero leggermente discostarsi dall'orario aggiunto in fase di ricerca, in quanto l'applicazione calcolerà quanto tempo impiega il veicolo a passare presso la residenza dell'utente che sta prenotando e la residenza dagli altri utenti con cui condividerà il viaggio. Le informazioni che infatti vedrà l'utente in anteprima per ogni viaggio pianificato sarà

l'orario di partenza, l'orario di arrivo, le ore che impiega BO per il viaggio, il codice del veicolo, i posti ancora disponibili all'interno del van e il prezzo del servizio.

Fig.4 Soluzioni trovate



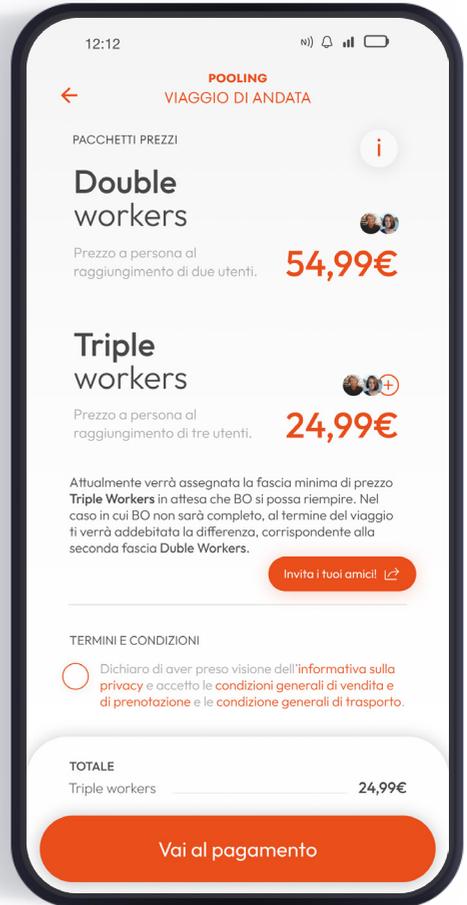


Fig.6 Riepilogo (schermata intera)

Selezionato il viaggio che fa al caso dell'utente, si giungerà alla schermata di riepilogo (fig.5). Essa, oltre a mostrare le specifiche del viaggio, mostrerà chi ha pianificato il viaggio e eventualmente l'ulteriore utente con cui si condividerà il tragitto, con la possibilità di consultare i loro profili. In seguito, verranno mostrati i pacchetti dei prezzi che varieranno a seconda del raggiungimento di due o tre utenti. Verrà specificato infatti che la ta-

riffa *Double workers* si riferisce al prezzo per persona al raggiungimento di due utenti e la tariffa *Triple Workers* al prezzo per persona al raggiungimento della capienza massima del van. Ulteriormente, verrà esplicitato che al momento della prenotazione verrà assegnata la fascia minima di prezzo *Triple Workers* in attesa che si possa aggiungere un ulteriore utente. Nel caso in cui si raggiunga la capienza massima, la tariffa definitiva sarà dunque la *Triple Workers*, ma nel caso in cui non si arrivi al raggiungimento massimo, a fine viaggio verrà addebitata la differenza di prezzo corrispondente al *Double Workers*. Affianco “Termini e condizioni” si troverà un call to action “Invita i tuoi amici” per dare l’opportunità all’utente di poter inviare la pagina di viaggio ad un amico invitandolo a condividere questa esperienza.

Fig.5 Riepilogo (schermate a scorrimento)



Una volta completate la scelta è possibile passare al passaggio successivo cliccando sulla call to action “Procedi al pagamento”. Nella schermata di pagamento (fig.6) sarà possibile

inserire i dati della propria carta per finalizzare l’acquisto e la successiva schermata confermerà se l’azione è andata a buon fine (fig.7).

Fig.6 Schermata pagamento



Fig.7 Schermata avvenuta prenotazione



Renting

La sezione Renting (fig.10a)

funzionerà allo stesso modo del pooling, con qualche differenza data la diversa natura del viaggio. In particolare, nel campo “Destinazione” (fig.8) l’utente avrà la possibilità di aggiungere più tappe al proprio viaggio, così da far presente agli utenti che vorranno aggiungersi al veicolo in quali luoghi andranno a soggiornare. Allo stesso modo, per quanto riguarda le date, gli utenti dovranno scegliere in che data partire e in che data fare ritorno, quindi per quanti giorni (o mesi) scelgono di affittare il van. In questo caso, data la natura del viaggio, verrà data la possibilità di scegliere delle date esatte (fig.9) o delle

Fig.8 Sezione Cerca Renting

12:12

BO

Cerca

Pooling Renting

PARTENZA
Isernia IS
Via Sicilia, 3, IS, Italia

DESTINAZIONE
Parigi FR
Bruxelles BE

PERIODO
DAL 13/06/2023 **AL** 27/06/2023

PASSEGGGERI
— 1 adulto + **Cerca**

RICERCHE RECENTI
🕒 FR — FR — BE 10 ag - 23 ag | 🕒 FR — BE — HU 10 ag - 23 ag

🔍 + 📌 👤

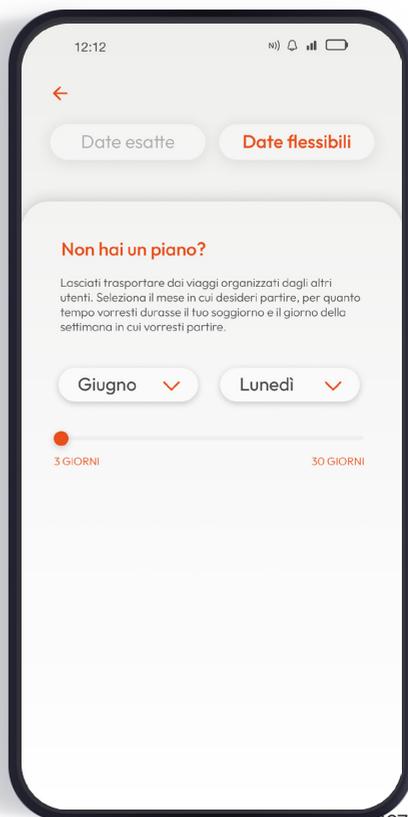
date flessibili (fig.10). Inoltre, la data di ritorno potrà essere cambiata durante il soggiorno, così come le tappe prescelte potranno

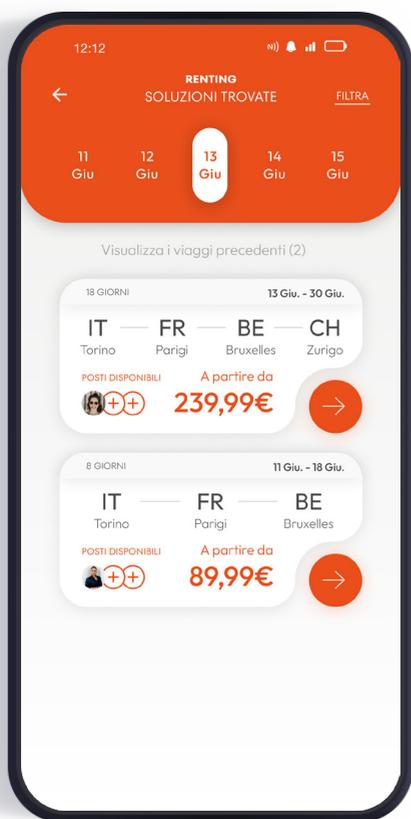
Fig.9 Scelta date esatte



variare in accordo con gli altri utenti del van al momento della permanenza. Per quanto riguarda gli altri campi come "Partenza" e "Passeggeri" resteranno invece invariati alla sezione Pooling.

Fig.10 Scelta date flessibili



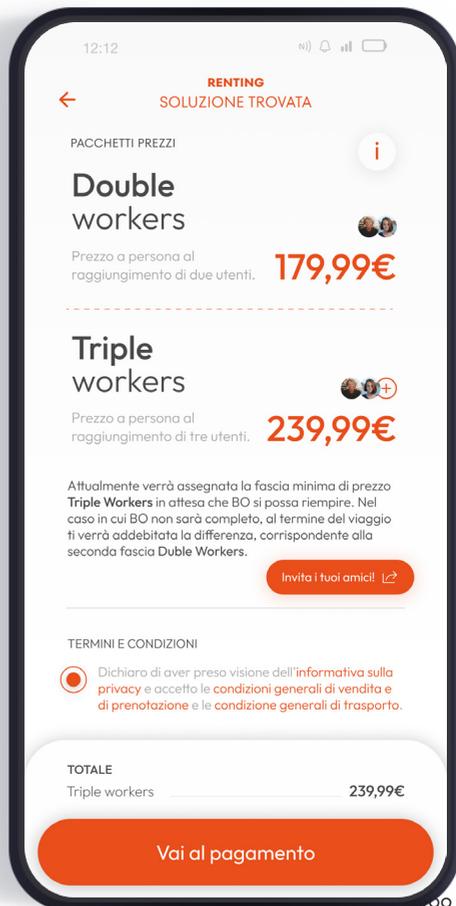


Compilati tutti i campi, apparirà la schermata “Soluzioni trovate” (fig.11) che mostrerà i viaggi pianificati dagli altri utenti che più si avvicinano al viaggio ricercato dall’utente. Le informazioni che verranno mostrate in anteprima saranno le tappe del viaggio, il periodo del soggiorno, i posti disponibili e il prezzo del servizio.

Fig.11 Soluzioni trovate
←



Fig.12 Riepilogo (schermate a scorrimento)



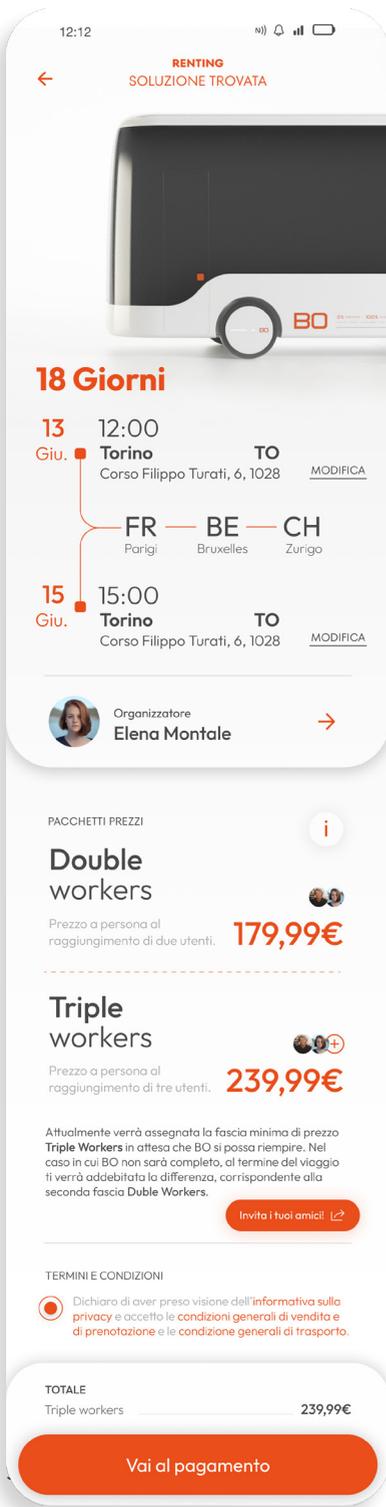


Fig.12 Soluzioni trovate

Nel caso in cui una delle soluzioni trovate soddisfi i requisiti cercati, si passerà alla schermata di riepilogo del viaggio (fig.12). Essa, come per la sezione Pooling, mostrerà le specifiche del viaggio, l'utente che ha pianificato il viaggio, i pacchetti prezzi, i termini e condizioni e le possibili aggiunte dei servizi. Si passerà così alla schermata di pagamento e alla schermata di conferma, mostrate in precedenza per il servizio Pooling.

Sezione Pianifica

La sezione Pianifica permetterà agli utenti di pianificare il proprio viaggio a breve/media distanza nel caso del Pooling o pianificare il noleggio del veicolo per i giorni o mesi prescelti nel caso del Rent.

La schermata principale della sezione Pianifica (fig.13) funzionerà analogamente alla sezione Cerca, in cui l'utente è invitato a compilare i vari campi per programmare il passaggio del veicolo in un determinato luogo, data, ora e numero di passeggeri.

Fig.13 Sezione Pianifica Pooling

12:12

BO

Pianifica

Pooling Renting

PARTENZA
Isernia IS
Via Sicilia, 3, IS, Italia

DESTINAZIONE
Orvieto OR
Via del Duomo, 4, TR, Italia

ANDATA
14:00
13/05/2023

RITORNO
17:00
27/05/2023

PASSEGGIERI
— 1 adulto +

Pianifica

RICERCHE RECENTI
🕒 TO — OR
4 set - 8 set

🕒 PMO — CAG
4 set - 8 set

🔍 + 📖 👤

Pooling

Prenotazione per 1 utente

Nel caso in cui la prenotazione avvenisse per un passeggero, la schermata di riepilogo permetterà all'utente di decidere se condividere o meno il veicolo con altri utenti, oltre a visualizzare le specifiche del viaggio. Esso potrà infatti decidere di affittare l'intero veicolo solo per lui (fig.14), pagando l'intero costo del servizio, o decidere di dividerlo con altri utenti (fig.15) usufruendo delle tariffe "Double Workers" o "Triple Workers" in base a quante persone si aggiungeranno al soggiorno. In questo caso, sarà data la possibilità di scegliere entro quale raggio di km passare a

prelevare gli altri utenti, in quanto questo implicherà una maggior durata del viaggio. Ad esempio, decidere se rendere disponibile il viaggio solo a chi salirà a bordo dalla città di Torino o estendere il raggio alla Provincia, come il passaggio da Alessandria, Asti o altre città della provincia. Le schermate successive saranno invece analoghe alla sezione Cerca. Accettati i "termini e condizioni", sarà possibile procedere al pagamento e alla pubblicazione dell'"annuncio" che si collocherà nella sezione cerca per essere visualizzato dagli altri utenti per permettere loro di unirsi al viaggio.



Fig.14 Riepilogo
Noleggio del van per un utente
con la scelta di non condividerlo



12:12

POOLING
PIANIFICA IL TUO VIAGGIO



Martedì
13 Giugno

12:00
Isernia IS
Via Sicilia, 3, IS, Italia [MODIFICA](#)

3 h

15:00
Orvieto OR
Via del Duomo, 4, TR, Italia [MODIFICA](#)

PACCHETTI PREZZI

Vuoi condividere BO con altri utenti?

No, voglio usufruirne da solo

Usfruendone da solo pagherai l'intero costo del viaggio con una minor durata del viaggio.

Single worker

Prezzo per l'affitto del mezzo per una sola persona. **74,99€**

Fig.15 Riepilogo Noleggio del van da solo con la scelta di dividerlo

Si, entro questo raggio 5 km

La condivisione implicherà il passaggio da altre città e una maggiore durata del viaggio. Allo stesso tempo risparmierai sul costo di viaggio.

Double workers

Prezzo a persona al raggiungimento di due utenti. **54,99€**

Triple workers

Prezzo a persona al raggiungimento di tre utenti. **24,99€**

TERMINI E CONDIZIONI

Attualmente verrà assegnata la fascia minima di prezzo **Triple Workers** in attesa che BO si possa riempire. Nel caso in cui BO non sarà completo, al termine del viaggio ti verrà addebitata la differenza, corrispondente alla seconda fascia **Duble Workers**.

[Invita i tuoi amici! ↗](#)

TERMINI E CONDIZIONI

Dichiaro di aver preso visione dell'**informativa sulla privacy** e accetto le **condizioni generali di vendita e di prenotazione** e le **condizioni generali di trasporto**.

TOTALE

Single worker **24,99€**

[Vai al pagamento](#)

Pooling

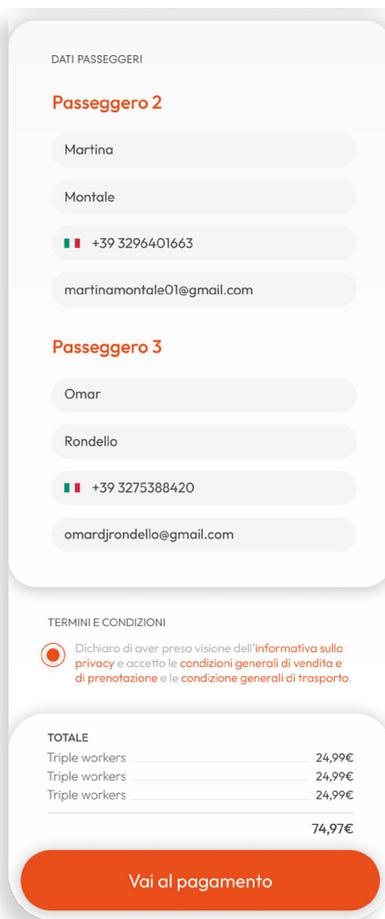
Prenotazione per 2 o 3 utenti

L'utente però, potrebbe decidere di condividere il viaggio con un amico/a, parente o compagno/a e dunque prenotare per più passeggeri. Quindi, nel caso in cui la prenotazione avvenisse **per due passeggeri**, la schermata di riepilogo sostituirà l'opzione *Single worker* con *Double Workers* e come in precedenza, chiederà all'utente se vuole condividere il veicolo con una terza persona o solo per gli utenti indicati. Nel primo caso verrà assegnata la tariffa "Triple Workers" e l'annuncio verrà in seguito pubblicato.

Invece, nel caso in cui la prenotazione avvenisse **per tre passeggeri**, il veicolo avrà raggiunto la sua capienza massima e la schermata di riepilogo (fig.16) si presenterà come di seguito: la tariffa assegnata sarà automaticamente la "Triple Workers" e l'annuncio non verrà pubblicato in quanto non saranno più disponibili ulteriori posti. La procedura continuerà con il pagamento delle tre tariffe *Triple workers* per essere poi seguita dalla schermata di conferma come mostrato in precedenza.



Fig.16 Riepilogo
Noleggio del van per 3 utenti



Renting

Prenotazione per 1, 2 o 3 utenti

Nel caso della sezione Rent, la schermata di riepilogo in cui la prenotazione è stata fatta per il singolo utente, sarà analoga a quella del Pooling. Allo stesso modo, anche le schermate che includono la prenotazione per due o tre utenti saranno come descritte precedentemente. L'unica differenza, in questo caso, sarà che verranno richiesti i dati degli altri passeggeri

in quanto si tratta di un vero e proprio noleggio del mezzo. Così, cliccando sulla call to action, si aprirà un'ulteriore schermata in cui sarà possibile compilare i campi richiesti per ogni passeggero, come nome, cognome, data di nascita, numero di telefono, email e il caricamento della carta d'identità.

Sezione I miei viaggi



Fig.17 I miei viaggi

La sezione **I miei viaggi** permetterà all'utente di visualizzare le prenotazioni effettuate e gestirle. In particolare, nella **fig.17** è rappresentata la schermata nel momento in cui l'utente ha un viaggio programmato. In questo caso, apparirà il riepilogo del viaggio con orario, luogo di partenza, luogo di destinazione e quanti utenti si sono aggiunti al viaggio, seguito da due call to action "Chat di gruppo" e "Gestisci".

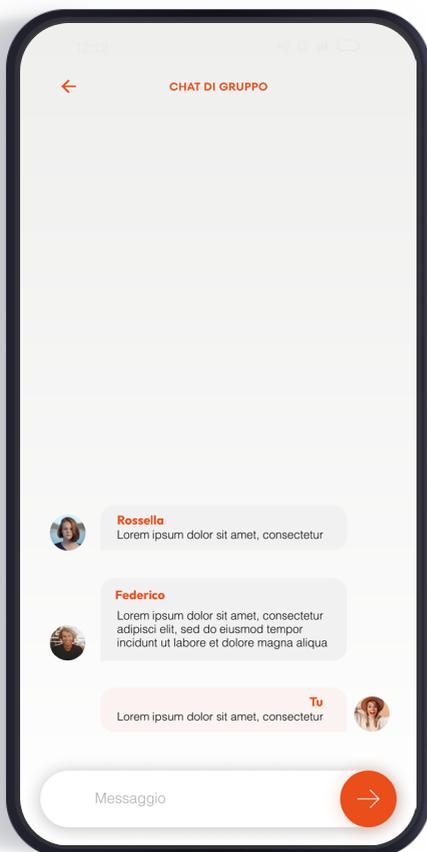


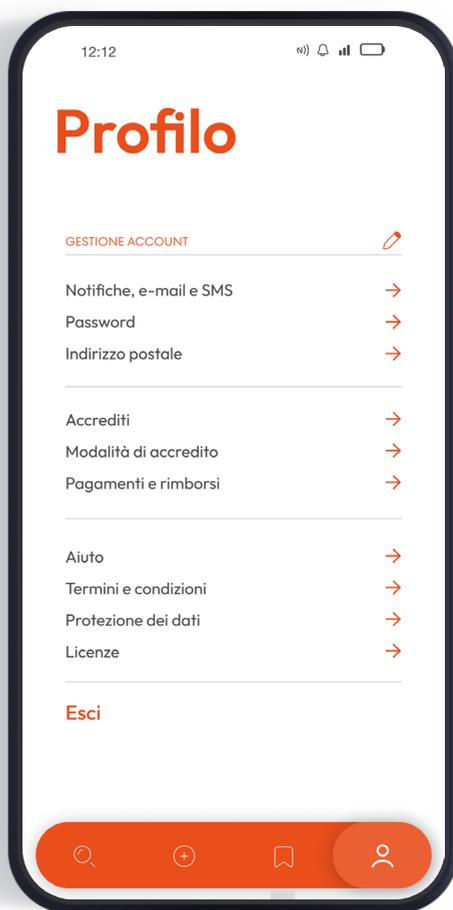
Fig.18 Chat di gruppo

Nel primo caso (fig.18), sarà possibile avviare una conversazione con gli altri passeggeri per scambiare informazioni di viaggio o altre generalità, mentre nel secondo caso sarà possibile visualizzare nel dettaglio chi sono gli altri passeggeri, richiedere il prolungamento del noleggio nel caso del Renting, apportare modifiche di orario o luogo del viaggio e visualizzare il pagamento effettuato e gli eventuali debiti da pagare.

Sezione Profilo



Fig.19 Sez. profilo (a scorrimento)



La sezione Profilo, sarà la sezione privata dell'utente in cui saranno presenti le sue generalità. In particolare, come è possibile notare in [fig.19](#), la schermata sarà divisa in "Informazioni pubbliche", e "Informazioni personali". In particolare, nella prima sezione, sarà possibile compilare o modificare i campi riguardanti le informazioni personali che gli altri utenti del servizio potranno visualizzare. Nello specifico saranno presenti i campi: nome e cognome che non saranno modificabili in quanto resteranno quelli inseriti in fase di registrazione, città di residenza o domicilio, data di nascita, un campo denominato "su di me", in cui l'utente sarà libero di poter scrivere ciò che desidera per presentarsi

agli altri utenti della community e un campo dove l'utente potrà selezionare le caselle che più lo rappresentano per potersi ulteriormente descrivere.

In seguito ci saranno le "Informazioni personali", ovvero le informazioni che gli altri utenti non potranno vedere ma che saranno necessarie al servizio al fine di identificare l'utente. Essa comprenderà le seguenti informazioni: email, cellulare e caricamento della carta d'identità. Quest'ultima è necessaria in quanto si tratta di un vero e proprio servizio a noleggio ed è necessario poter disporre dei documenti dei passeggeri. Infine, sarà presente "Gestione account" dove sarà possibile consultare e modificare le informazioni tecniche del servizio.

Sezione Dashboard

Un'ulteriore sezione (Fig.20) comparirà nella Tab-bar nel momento in cui l'utente salirà sul veicolo per usufruire del viaggio. Essa sarà divisa in due principali macro-categorie: una parte sarà dedicata alle informazioni di viaggio e una parte sarà dedicata alla domotica del van.

Per quanto riguarda le informazioni viaggio, saranno presententi le informazioni di velocità, di energia e il tragitto che sta effettuando il veicolo. Sarà inoltre possibile cliccare sulla mappa per estenderla e monitorare le strade che si stanno attraversando.

Fig.20 Dashboard



Mentre per quanto riguarda la domotica, saranno presenti più opzioni di gestione: Musica, Temperatura, Energia, Connessione wi-fi, Area Privata e Area Comune. Di seguito le funzioni di ogni di esse:

Musica (fig.21): sarà possibile mettere della musica all'interno del van tramite delle casse centralizzate e gestire il suo volume.

Temperatura (fig.22): dove sarà possibile monitorare l'aria condizionata dell'intero van.

Energia (fig.23): permetterà all'utente di monitorare l'energia prodotta e consumata nel giorno odierno o consultare i report giorno per giorno, settimanalmente o mensilmente. Connessione wi-fi: permetterà all'utente di connettersi e gestire la rete wi-fi del van.

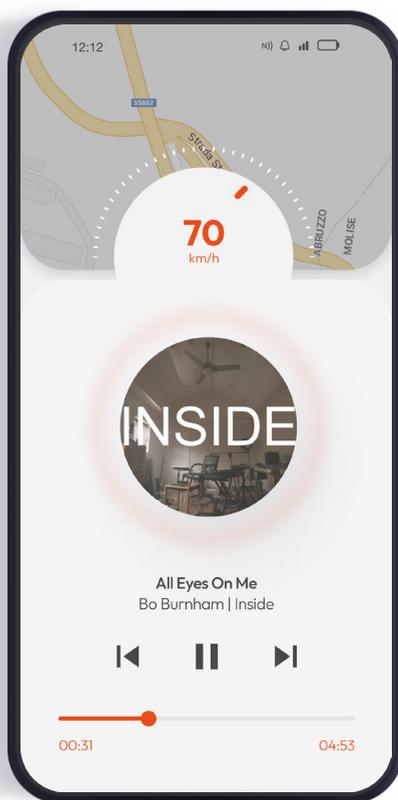
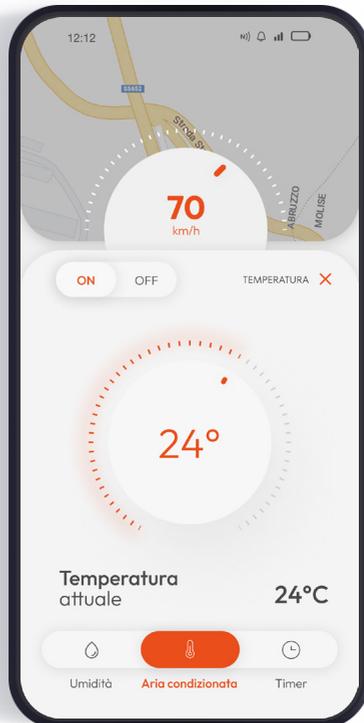


Fig.21 Area Musica



Fig.23 Area Energia

Fig.22 Area Temperatura



Area privata: permetterà di gestire la cabina privata di cui l'utente dispone e sarà ulteriormente suddivisa in: Smart TV (fig.24) che permetterà l'accensione o lo spegnimento dello schermo e un vero e proprio telecomando con cui sarà possibile cambiare i canali, gestire il volume o collegare lo schermo ad altri dispositivi; Luce (fig.25), dove sarà possibile accendere o spegnere le luci della cabina, calibrare la sua intensità e scegliere il suo colore; Configurazioni (fig.26), consentirà di calibrare l'inclinazione della seduta ergonomica nel momento

del lavoro o attivare il tasto "Camera" quando arriverà la sera e la cabina dovrà essere trasformata in una camera da letto, la stessa operazione inversa avverrà quando si desidera di nuovo avere una disposizione ad ufficio cliccando su "Ufficio".

Area comune: essa sarà suddivisa allo stesso modo della Private Area con le sezioni: Smart TV, Luce e Configurazioni. L'unica grande differenza sarà nell'ultima sezione

dove verrà data la possibilità di posizionare le sedie in tre diverse disposizioni: “Viaggio” in cui le sedie verranno disposte come dei normali sedili di viaggio, “Relax” dove le sedute saranno disposte l’una affianco all’altra per creare un divano e rilassarsi guardando un film e “Condivisione” dove verranno disposte introno al tavolo per poter consumare eventuali pasti o creare uno spazio co-working.

Fig.24 Gestione Smart TV

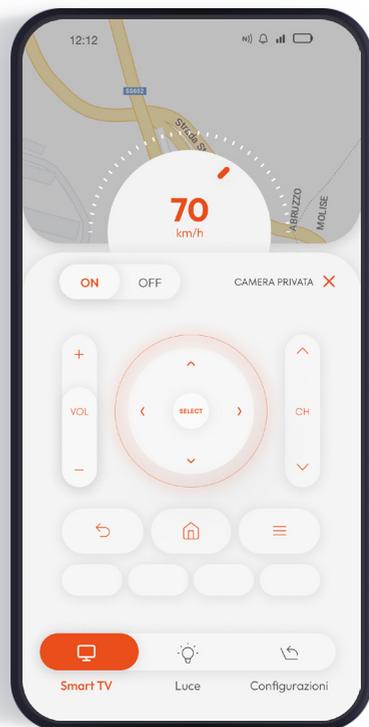


Fig.25 Gestione Luce

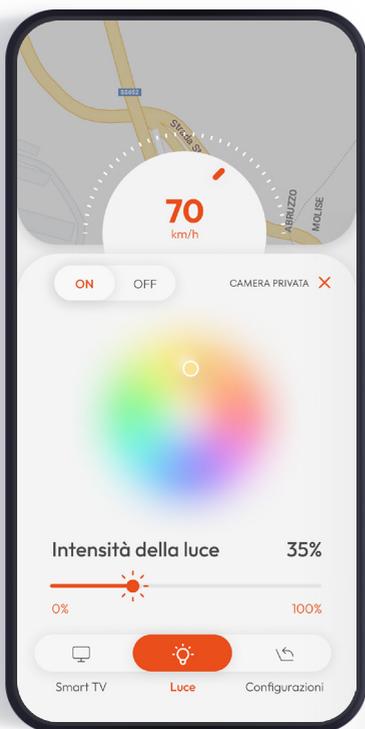
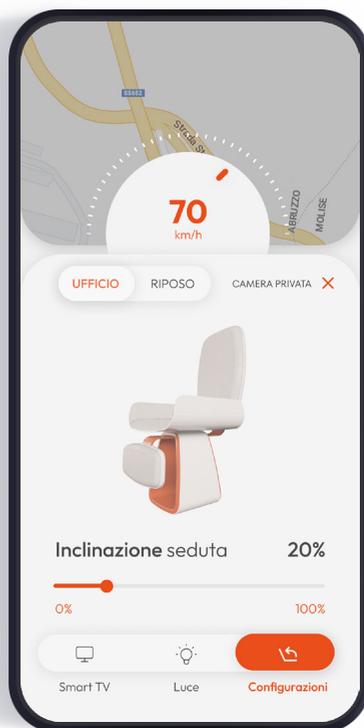


Fig.26 Gestione sedia



Conclusioni

xxxxxxx
xxxxxxxxxx

Mostrati gli utenti, gli obiettivi, i costi e gli output del servizio di renting e pooling di BO, di seguito saranno specificati quali ulteriori ricadute immaginiamo possa avere il nostro progetto, oltre a quelle già specificate in precedenza. Esse mirano a sottolineare ulteriormente come la pro-

gettazione e la conseguente introduzione di Bo in questa nuova era della connessione e della conoscenza, non mira solo a fornire agli utenti uno strumento per poter soddisfare i propri bisogni e desideri, ma mira piuttosto a definire un vero e proprio nuovo stile di vita. Il servizio si fa infatti portatore di nuovi valori sociali generando un'ampia rete di attori in cui tutti si mescolano perfettamente creando valore a vicenda.

Durante la progettazione del servizio abbiamo inoltre pensato a delle possibili implementazioni del servizio che sono scaturite dall'incrocio dei vari attori e dai contesti in cui operavano. Per complessità di progettazione e a causa di un tempo limitato che il progetto di tesi comporta, non tutte le implementazioni che consideravamo utili sono state però integrate nel servizio. Per questi motivi, di seguito descriveremo alcune delle possibili implementazioni scaturite durante la fase di progettazione, per poter essere da monito per un possibile ulteriore sviluppo del progetto.

Ricadute di progetto

Valorizzazione dei piccoli borghi

Come analizzato nelle ricerche precedenti, i nomadi digitali mostrano un interesse crescente nel soggiornare nei piccoli comuni e borghi situati nelle zone periferiche e interne del nostro Paese, in quanto considerate luoghi in cui la qualità della vita risulta essere superiore rispetto ai grandi centri urbani. Le mete più ambite includono le località costiere e quelle immerse nella natura, che tradizionalmente non sono frequentate da coloro che sono obbligati a lavorare in aziende che si concentrano principalmente nelle grandi città. Questo fenomeno potrebbe portare a un ripopolamento e riqualificazione dei piccoli borghi e delle zone periferiche che, fino a questo momento, risultano essere poco frequentate nel corso dell'anno.

Nascita di nuove realtà

Viaggiare in altri paesi potrebbe portare alla creazione di nuove realtà da parte dei nomadi digitali. Grazie alle loro competenze altamente qualificate questi professionisti potranno creare nuove e interessanti opportunità per le comunità locali e i territori che decideranno di attrarli e ospitarli. Essi potranno infatti innescare la nascita di nuovi progetti, nuovi modelli di business, start-up e aziende innovative ad impatto sociale.

Deflusso del turismo in momenti specifici dell'anno

Nell'ambito del tradizionale ambiente lavorativo, i dipendenti sono spesso vincolati a programmare le proprie vacanze durante specifici periodi dell'anno, come le festività natalizie o la stagione estiva, in quanto sono vincolati dalla loro sede lavorativa. Tuttavia, per quanto riguarda i remote workers, la possibilità di operare da qualsiasi luogo consente loro di organizzare più vacanze durante tutto l'anno e, soprattutto, in qualsiasi periodo desiderino. Ciò porterebbe, come espresso nei capitoli precedenti, ad una destagionalizzazione dei flussi turistici, permettendo agli utenti di visitare città e borghi anche durante i periodi considerati di "bassa stagione", evitando così l'affollamento delle città e i prezzi elevati.

Valorizzazione del campeggio invernale

L'opportunità di pianificare viaggi in qualsiasi periodo attraverso l'utilizzo del servizio BO, comporterebbe contemporaneamente una valorizzazione del campeggio invernale. Di solito, i campeggi sono rinomati per essere frequentati durante i periodi estivi e primaverili, grazie alla loro connessione con la natura. Tuttavia, con l'introduzione di BO, questa tendenza mira a uniformarsi per adattarsi a ogni periodo dell'anno, portando un nuovo valore economico ai proprietari degli stabilimenti anche durante la stagione invernale.

Team building e
viaggi aziendali

La versatilità del progetto consente di utilizzarlo anche per attività di team building, viaggi aziendali o come bonus per i dipendenti. Possiamo immaginare che l'azienda organizzi viaggi in cui i dipendenti abbiano la possibilità di lavorare mentre godono di un viaggio che, oltre a esplorare nuovi luoghi, favorisca la conoscenza reciproca e la creazione di legami all'interno dell'azienda.

Possibili implementazioni

Agevolazioni
economiche e
creazione di una
rete

Nel “Secondo Rapporto sul Nomadismo Digitale in Italia” (2022) è emerso che il 52% degli utenti considera importante poter usufruire di convenzioni con attività e servizi locali, come ristoranti, bar, palestre, e così via. Per questi motivi, una delle possibili implementazioni del servizio BO potrebbe consistere nell'attivare convenzioni con attività e servizi al fine di creare una rete di integrata. Da un lato, ciò consentirebbe alle attività commerciali di ottenere visibilità e un ritorno economico grazie alla presenza nella piattaforma del servizio. Dall'altro lato, gli utenti trarrebbero vantaggi economici grazie agli sconti e alle offerte proposte da tali servizi locali convenzionati. In questo modo, si creerebbe una sinergia che porterebbe benefici sia

alle attività commerciali coinvolte che agli utenti che usufruiscono del servizio BO.

Sovvenzioni con i campeggi

Dall'importanza di usufruire delle convenzioni per determinati servizi e dalla valorizzazione del campeggio invernale, una possibile implementazione del servizio potrebbe essere quella di creare delle vere e proprie sovvenzioni con i campeggi, luoghi indispensabili per il soggiorno all'interno di BO. Questo porterebbe vantaggio sia ai campeggi, in quanto otterrebbero visibilità e conseguentemente più prenotazioni (anche nei periodi invernali), che al servizio, per ampliare maggiormente la sua rete di azione e contatti e fornire all'utente in servizio sempre più completo.

Abbonamento mensile per i lavoratori

Nel caso in cui l'utilizzo del veicolo di BO avvenga da parte di un utente che usufruisce del servizio per andare ogni giorno a lavoro, riteniamo sia necessario poter dare l'opportunità di sottoscrivere un abbonamento mensile pagando una tariffa mensile ridotta anziché ogni singolo giorno a prezzo ordinario. L'abbonamento permetterà di "programmare" il veicolo per il passaggio dal luogo di partenza indicato (che immaginiamo essere quello di residenza) al luogo di destinazione (che immaginiamo sia la sede lavorativa), ogni giorno ad una determinata ora. Questo porterebbe l'utente a rispar-

miare sull'intero costo del servizio e a dover effettuare la prenotazione solo una volta nell'arco di un mese e non tutti i giorni.

Offerte mirate
per determinate
categorie di per-
sone

Per il miglioramento e la completezza del servizio, si potrebbero proporre delle offerte personalizzate per determinate categorie di persone. Ad esempio, come nel caso di Trenitalia, potrebbero essere presenti delle offerte per studenti che vogliono viaggiare per motivi di studio nel caso del "Rent" o offerte speciali per gli studenti pendolari nel caso del "Pooling". Lo stesso potrebbe avvenire per specifiche categorie di lavoratori, come ad esempio i lavoratori nell'ambito dell'istruzione. Essi potrebbero ricevere delle offerte mirate in base alle loro esigenze. Questo concetto è estendibile anche ad altre categorie di persone che si rende necessario "avvantaggiare" nell'uso del servizio.

Personalizzati
one degli spazi

La progettazione degli elementi interni del veicolo è stata realizzata con l'obiettivo di renderli completamente intercambiabili. Il passo successivo per migliorare l'esperienza dell'utente con il servizio è consentire loro di personalizzare gli spazi interni in base alle proprie esigenze. Questa personalizzazione permetterà un'esperienza più completa e soddisferà meglio le richieste degli utenti.

Implementazioni di accessori per disabilità motorie

Uno dei passaggi cruciali per rendere il servizio BO accessibile a tutti è l'integrazione di accessori e sistemi che ne permettano l'utilizzo anche alle persone con disabilità motorie. Questo processo richiederà un'analisi dettagliata degli interni del veicolo al fine di progettare componenti aggiuntivi su misura, che agevolino l'uso dei dispositivi interni anche per le persone con questo tipo di disabilità.

Bibliografia

A. Dal Lago, A. Molinari (a cura di). (2001). *Giovani senza tempo. Il mito della giovinezza nella società globale*. Italia: Ombre Corte

Associazione Italiana Nomadi Digitali ETS. (2022) *Secondo Rapporto sul Nomadismo Digitale in Italia*. https://www.nomadidigitali.it/wp-content/uploads/2022/04/Secondo-Rapporto-sul-Nomadismo-Digitale-in-Italia_1.4.pdf

Balsmeier, B., & Wörter, M. (2019). Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. *Research Policy*, 48(8), 103765. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>

Beck, D. U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Regno Unito: Sage Publications (CA)

Bentivogli, M. (2018). Il lavoro intelligente. *Rivista Mondoperaio*. https://www.academia.edu/36317632/Il_lavoro_intelligente

Boorsma, B., Mitchell, S. (2011). *Work-Life Innovation. Smart Work—A Paradigm Shift Transforming. How, Where, and When Work Gets Done*. Cisco Internet Business Solutions Group https://www.cisco.com/c/dam/en_us/about/ac79/docs/ps/Work-Life_Innovation_Smart_Work.pdf

Carbonara, N., Pellegrino, R. (2021). *Lo smart working: Da pratica sperimentale a nuova normalità*. Italia: Franco Angeli Edizioni

Cellini, P. (2018). *La rivoluzione digitale: economia di internet dallo Sputnik al machine learning*. Italia: Luiss University Press.

Chevtaeva, E., & Guillet, B. D. (2021). Digital nomads' lifestyles and coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21, 100633. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100633>

Clapperton, G., Vanhoutte, P. (2014). *Il manifesto dello smarter working. Quando, dove e come lavorate meglio*. Italia: ESTE.

Coenen, M. and Kok, R. (2014) Workplace Flexibility and New Product Development Performance: The Role of Telework and Flexible Work Schedules. *European Management Journal*, 32, 564-576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>

Cook, D. (2022). Breaking the Contract: Digital Nomads and the State. *Critique of Anthropology*, 42(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/0308275X221120172>

Cook, D. (2023) What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. *World Leisure Journal* 65:2, pages 256-275. <https://doi.org/10.1080/13604813.2022.2124713>

De Masi, D. (2020). *Smart working: La rivoluzione del lavoro intelligente*. Italia: Marsilio.

Di Giosaffatte, L., Bonasia, C. (2020). *Dalle ore lavoro alle ore valore: Storie del lavoro che verrà*. Italia: Rubbettino Editore.

Donald M. Lamberton (1974) *The Information Revolution*. Stati Uniti: American Academy of Political and Social Science.

Gallino, L. (2001) *Le culture del lavoro e l'idea di lavoro decente*, in *Per una nuova cultura industriale*, a cura di Provasi, C., Maccabelli, T., Laterza, Bari, pp. 99-116.

Helvey, T. C. (1971). *The age of information; an interdisciplinary survey of cybernetics*. Stati Uniti: Educational Technology Publications.

Iacci, P., Rotondi, F. (2020). *Generazione Z e lavoro: Vademecum per le imprese e i giovani*. Italia: Franco Angeli Edizioni.

International Labour Organization. (2020). Working from Home: Estimating the worldwide potential. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

Jain, J., & Lyons, G. (2008b). The gift of travel time. *Journal of Transport Geography*, 16(2), 81–89. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2007.05.001>

Kenyon, S., & Lyons, G. (2007b). Introducing multitasking to the study of travel and ICT: Examining its extent and assessing its potential importance. *Transportation Research Part A- policy and Practice*, 41(2), 161–175. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2006.02.004>

Lake, A. (2016). *Smart Flexibility: Moving Smart and Flexible Working from Theory to Practice*. Regno Unito: Taylor & Francis.

Leccardi C. (2005), Facing Uncertainty. *Temporality and Biographies in the New Century*, «Young», 13, 2 <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=358917f639528ea779ec8fefcc4d-8de91e091feb>

Leccardi C. e Ruspini E. (a cura di) (2006), *A New Youth?: Young People, Generations and Family Life*, Aldershot Ashgate.

Lovich, D., South, N., Schierholz, H., Ullrich, S., Kotsis, Á., Trifonov, S., & Biscan, N. (2022). *The Employer's Report Card on the Future of Work*. BCG Global. <https://www.bcg.com/publications/2022/employers-perspective-on-future-of-work-progress>

Luise, V. (2022). Digital nomad lifestyle: a liminal experience of identity transition. *SOCIOLOGIA DEL LAVORO*. 208-228. DOI: 10.3280/SL2022-162010

Lyons, G., & Urry, J. (2005b). Travel time use in the information age. *Transportation Research Part A-policy and Practice*, 39(2-3), 257-276. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2004.09.004>

Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information Technology & Tourism*. https://www.researchgate.net/publication/340437747_Digital_nomads_freedom_responsibility_and_the_neoliberal_order

Manners, D., Makimoto, T. (1997). *Digital nomad*. Regno Unito: Wiley.

Mari, G. (2019). *Libertà nel lavoro: la sfida della rivoluzione digitale*. Italia: Il Mulino.

Ministero del lavoro. (2022). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202022/Rapporto-annuale-CO-2022.pdf>

Monga, M. (2021). *Nativi digitali. La rivoluzione del lavoro e delle competenze nell'era della digital transformation*. Italia: goWare & Guerini Next.

Mourato, I., Dias, Á., & Pereira, L. (2023). Estimating the Impact of Digital Nomads' Sustainable Responsibility on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Social Sciences*, 12(2), 97. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/socsci12020097>

Müller, A. (2016) The digital nomad: Buzzword or research category?, *Transnational Social Review*, 6:3, 344-348 <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>

Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano. (2020) *Lo smart working durante l'emergenza covid-19 e il punto di vista dei lavoratori*. Politecnico di Milano

Osservatorio Smart Working Politecnico di Milano, Valore D. (2021). Da smart a blended working: Come sarà il futuro del lavoro. (2021). Italia: HarperCollins Italia.

Pilati, A. (2016). Rivoluzione digitale e disordine politico. Italia: goWare e Edizioni Angelo Guerini e Associati.

Riboni, E. (2020). Ciao Italia! 101 storie di cervelli in fuga. Italia: Mind Edizioni.

Royal Institute of Chartered Surveyors. (2009) Property in the Economy. Agile working. RICS <https://modgov.sefton.gov.uk/documents/s70934/%20Property%20in%20the%20Economy%20Agile%20Working%20produced%20by%20the%20Royal%20Institute%20of%20Chartered%20Surveyors.pdf>

Savonardo, L. (2020). Generazioni Digitali: Teorie, pratiche e ricerche sull'universo giovanile. Italia: Egea.

Schlagwein, D. (2018). The History of Digital Nomadism. International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW). https://www.academia.edu/37849519/The_History_of_Digital_Nomadism

Spanò, A. (2019). Gioventù e adultità nella società contemporanea: riflessioni sul dibattito suscitato dai

cambiamenti del corso di vita. Quaderni Di Sociologia.
<https://doi.org/10.4000/qds.2629>

Taskin, L., & Bridoux, F. (2010). Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2503– 2520. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516600>

Zheltoukhova, K. (2014), *HR: Getting Smart About Agile Working*, London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/hr-getting-smart-agile-working_2014_tcm18-14105.pdf

Sitografia

63 Surprising Digital Nomad Statistics [updated for 2023]. (2022, 23 Novembre). A BROTHER ABROAD. Citato da <https://abrotherabroad.com/digital-nomad-statistics/>

Alteri, L. (2022, 23 Ottobre). Sveglia alle quattro, l'odissea degli insegnanti pendolari. Il Messaggero. Citato da https://www.ilmessaggero.it/latina/sveglia_alle_quattro_l_odissea_degli_insegnanti_pendolari-7004563.html?refresh_ce

AM, D. (2022, 5 Ottobre). Quiet Quitting, il nuovo fenomeno di lavorare al minimo - Lifestyle. ANSA.it. Citato da https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2022/09/30/quiet-quitting-il-nuovo-fenomeno-di-lavorare-al-minimo-_d287e8e6-3b66-4093-8b45-7740f8a61126.html

Barbati, C. (2021, 16 Novembre). Quitting economy: lavorare per vivere o vivere per lavorare? - Mar dei Sargassi. Mar Dei Sargassi. Citato da https://www.mardeisargassi.it/__trashed/

Carucci, M. (2022, 21 Gennaio). Boom di dimissioni volontarie dal lavoro nel secondo trimestre del 2021. Avvenire. Citato da <https://www.avvenire.it/economia/pagine/boom-di-dimissioni-volontarie>

Casselmann, B. (2021, 12 Novembre). U.S. Workers Quitting Their Jobs Hit a Record in August. The New York Times. Citato da <https://www.nytimes.com/2021/10/12/business/economy/workers-quitting-august.html>

Ciaccia, C., & Ciaccia, C. (2023). Lo smart working prima e dopo la pandemia: nuovi modelli di lavoro per non tornare indietro. Agenda Digitale. Citato da <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/lo-smart-working-prima-e-dopo-la-pandemia-nuovi-modelli-di-lavoro-per-non-tornare-indietro/>

Di Matteo, G. (2021). L'ufficio mobile contro la noia da smart working: Nissan lancia il Caravan NV350 office. Forbes Italia. Citato da <https://forbes.it/2021/01/22/nissan-lancia-caravan-office-ufficio-mobile-contro-noia-telelavoro/>

Empower Institute. (2021). How finances factor into the pandemic Great Resignation. (n.d.). Empower. Citato da <https://www.empower.com/the-currency/work/research-yolo-economy-great-resignation>

Guida autonoma: ecco come funziona, le caratteristiche ed i modelli. Citato da <https://www.automobile.it/magazine/acquisto-auto/guida-autonoma-18331>

<https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>

<https://www.transizionedigitalepnrr.it/>

ITSolution, S. S. (2018). Come la tecnologia ha influenzato il mondo del lavoro: cenni storici, stato attuale e proiezioni future | IT solution Srl. IT Solution Srl. Citato da <https://itsolutionsrl.it/2018/05/come-la-tecnologia-ha-influenzato-il-mondo-del-lavoro-cenni-storici-stato-attuale-e-proiezioni-future/>

Microsoft 365. (2023). Work Trend Index Annual Report. Will AI Fix Work? Citato da <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work>

Npr. (2021, 22 Ottobre). The Great Resignation: Why People Are Leaving Their Jobs In Growing Numbers. NPR. Citato da <https://www.npr.org/2021/10/22/1048332481/the-great-resignation-why-people-are-leaving-their-jobs-in-growing-numbers>

Pazzanese, C. (2021, November 24). Harvard economist sheds light on 'Great Resignation.' Harvard

Gazette. Citato da <https://news.harvard.edu/gazette/story/2021/10/harvard-economist-sheds-light-on-great-resignation/>

Pazzanese, C. (2021b). Harvard economist sheds light on 'Great Resignation.' Harvard Gazette. Citato da <https://news.harvard.edu/gazette/story/2021/10/harvard-economist-sheds-light-on-great-resignation/>

Professioni del futuro: il lavoro che cambia. Adecco. (n.d.-b). Citato da <https://www.adecco.it/il-lavoro-che-cambia>

Redazione. (2023, 1 Febbraio). Bidelli laureati e docenti in viaggio, storie di pendolari della speranza. Gazzetta Del Sud. Citato da <https://gazzettadelsud.it/articoli/societa/2023/02/01/bidelli-laureati-e-docenti-in-viaggio-storie-di-pendolari-della-speranza-8db48599-0e57-4dea-8a5f-ae09a14add1c/>

Reporter, G. S. (2021). The Great Resignation has employers sweating. It's time to escalate the pressure. The Guardian. Citato da <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/nov/01/great-resignation-employers-sweating-time-to-escalate-pressure>

Roth, M. (2023). Smart working dal camper: la libertà di viaggiare ovunque lavorando. Quotidiano Motori. Citato da <https://www.quotidianomotori.com/automobili/smart-working-dal-camper/>

Rullo, F. (2023, 5 Aprile). Hind e Michele: «Costruiamo van per viaggiare». Corriere Della Sera. Citato da https://torino.corriere.it/notizie/tempo-libero/23_gennaio_11/hind-e-michele-costruiamo-van-per-viaggiare-4cfafcbf-a149-4e60-9767-5ad581a4exlk.shtml

Scavuzzo, G. (2023, 23 Giugno). Peugeot Marc Albreton ci guida alla scoperta di una gamma sempre più elettrificata. Citato da <https://www.motorionline.com/peugeot-boxer-ufficio-mobile-foto/>

Simons, J. (2021, 17 Ottobre). Gen Z and Millennials Are Leading a 'Great Reshuffle.' Here's What That Means. Time. Citato da <https://time.com/6107587/linkedin-ceo-ryan-rolansky-interview/>

Storni, J. (2023, 1 Febbraio). Il giro del mondo in camper di Simone e Lucia: «Viviamo della nostra passione» Corriere Della Sera. Citato da https://www.corriere.it/buone-notizie/23_gennaio_31/giro-mondo-camper-simone-lucia-viviamo-nostra-passione-cb-bd5028-a140-11ed-8104-5554690e695f.shtml

The Economist. (2015). Wealth without workers, workers without wealth. The Economist. Citato da <https://www.economist.com/leaders/2014/10/04/wealth-without-workers-workers-without-wealth?fsrc=nlw%7Chig%7C3-10-2014%7C5356c-c03899249e1ccc64466%7CAP>

Visconti, I. (2022, 23 Marzo). Peugeot Boxer: la trasformazione in un... ufficio mobile. ClubAlfa.it. Citato da <https://www.clubalfa.it/410517-peugeot-boxer-ufficio-mobile>

Weiss, C. (2019, 28 Settembre). Hymer Galileo self-driving camper concept takes travel and leisure to new heights. New Atlas. Citato da <https://newatlas.com/automotive/hymer-galileo-self-driving-camper-concept/>

Politecnico di Torino
Laurea Magistrale in Design Sistemico
A.A. 2022/2023