

LAVORO

IL FUTURO DELLO smart working

Finita la pandemia, è diventata un'opzione frequente. Perché sia una scelta di libertà, però, bisogna darsi delle regole

Di necessità virtù. Così potrebbe essere riassunta la parabola dello smart working. Scialuppa di salvataggio quando è esploso il Covid, piano piano è entrato nelle abitudini quotidiane: è diventato normale **alzarsi, fare colazione e sedersi alla scrivania**. Ri-entra l'emergenza, qualcuno ha deciso che non fosse il caso di tornare in ufficio otto ore per cinque giorni alla settimana, ma che si poteva continuare con questa **nuova formula**. Che, secondo gli esperti, fa bene ai lavoratori, alle aziende, all'ambiente. Ma con qualche accorgimento.

decisioni ondivaghe

«Se prima della pandemia operava in smart working meno di mezzo milione di persone, oggi il lavoro agile coinvolge 3 milioni e 55mila dipendenti, secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano», spiega Luciana De Laurentiis, autrice di *Smart working, la seconda stagione*

(Franco Angeli). In Italia il 35% delle grandi imprese e il 43% delle amministrazioni pubbliche progettano l'aumento dei lavoratori agili. Le grandi imprese occupano il maggior numero di lavoratori da remoto: 1,88 milioni. Nelle piccole e medie

imprese gli smart worker sono arrivati a 570.000 nel 2023, il 10% del totale. Ultime le microimprese. Hanno fatto marcia indietro Amazon, Apple, l'amministrazione Trump e alcune aziende italiane. Si va da un "riportiamo tutti in ufficio" al "continuiamo così".

UN'ESIGENZA trasgenerazionale

Molti meno dubbi per i dipendenti. Secondo l'Osservatorio del Politecnico il **73% di chi già sperimenta il lavoro agile, non tornerebbe indietro**. E i neolaureati, quando hanno potere contrattuale, pongono lo smart working come condizione per accettare un'offerta di impiego. **Il futuro? Sempre più in modalità ibrida.** Sulla rivista di economia *Forbes*, è uscita una ricerca molto interessante,

in cui l'82% dei dirigenti intervistati si dichiarava a favore di forme di lavoro flessibile. La modalità smart piace ai millennial così come ai boomer. **«È un'esigenza trasgenerazionale: ci sono fasi della vita in cui è più utile uscire tutte le mattine e andare al lavoro, altre in cui può funzionare stare anche a casa.** Per disporre meglio del proprio tempo, per badare ai figli o ai genitori anziani» sottolinea Lucia De Laurentiis.

una definizione corretta

Ma vale la pena capire cosa s'intende esattamente per smart working, che per la cronaca solo in Italia si chiama così. Altrove viene definito come remote working o nomad working.

FLESSIBILITÀ E AUTONOMIA

«Iniziamo chiarendo che cosa non è smart working: non è un nuovo modo di indicare il telelavoro, non è una forma di welfare aziendale, non significa lavorare da casa una volta a settimana o tutti i giorni», chiarisce Lucia De Laurentiis. «La definizione a mio avviso più calzante è proprio quella dell'Osservatorio del Politecnico: una filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati».

Le parole chiave, quindi, sono autonomia, fiducia, responsabilizzazione. Una modalità che prevede una nuova alleanza, una progettazione comune, tra lavoratore e datore di lavoro, regolata dalla legge.



COME RENDERLO DAVVERO intelligente

Altre misure da adottare personalmente permettono di rendere il lavoro davvero "smart".

FAVORIRE GLI SCAMBI

La qualità del lavoro passa attraverso lo scambio. «Anche da casa è importante fare networking: mantenere le relazioni e stabilire nuovi i rapporti. Comunicando solo con i colleghi con cui hai legami forti, sempre gli stessi, ti fa venire sempre le stesse idee e ti dà meno stimoli. **Allargare il giro permette di evolvere professionalmente, perché il confronto con gli altri offre spunti in più.** Come fare? Puoi iscriverti a convegni online o fisici, recuperare contatti che avevi prima e che magari si sono persi».

CONFRONTARSI CON GLI ALTRI

Non cedere alla tentazione di lavorare il più possibile da casa. «Se passi mesi o anni nella tua stanza, dietro lo stesso schermo, tra gli stessi muri, quanto ti sarai evoluta come professionista? La cosiddetta "casa capanna" ha le sue comodità, è vero. **Ma si cresce soprattutto di fronte alle difficoltà, affrontando persone diverse, anche sgradevoli e situazioni inattese**» aggiunge Luciana De Laurentiis.

NON È UNA SOLUZIONE DA NEOMAMME

Pensare allo smart working come modalità particolarmente adatta alle neomamme significa snaturarne il senso. «Nei Paesi nord Europei, dove è praticato da più tempo, c'è un migliore equilibrio nel carico di cura all'interno delle famiglie», aggiunge De Laurentiis.

RISPETTARE I TEMPI

Un altro rischio è l'overworking. «A casa si tende a concedersi meno pause e a non abbandonare la scrivania quando scatta l'orario d'uscita», spiega l'esperta. «Lo smart working dovrebbe essere un'occasione di flessibilità. Evitando il trasferimento casa-lavoro puoi darti una routine diversa, concederti il tempo risparmiato per fare qualcosa di piacevole come un giro all'aperto, possibilmente nel verde. Che, come confermano le neuroscienze riaccende i neuroni».

Chicca Belloni

luglio 2025 • silhouette 27