

## GESTIONE D'IMPRESA

di STEFANO MULAZZI

### Smart working, prospettive post coronavirus

*Da ancora di salvezza cui si sono aggrappate le aziende per affrontare il COVID-19, il lavoro agile potrà rappresentare un'importante risorsa per contenere gli enormi danni economici e sociali che quest'emergenza lascerà dietro di sé.*

L'Italia si è avvicinata in modo necessariamente brutale allo smart working per arginare l'espansione dell'epidemia Covid-19, con il rischio di non saper cogliere appieno le opportunità di questo modello di lavoro. In particolare, le parti datoriali hanno manifestato il timore di una **minore produttività** del lavoratore operante da remoto. Il cambiamento dovrà essere, innanzitutto, culturale e dovrà interessare sia gli imprenditori che i lavoratori, mediante un'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali. Un progetto di Smart Working è, quindi, un processo di **cambiamento complesso** che richiede un'analisi approfondita sia degli obiettivi, sia delle priorità di ogni singola risorsa.

Gli uffici (seppur in parte virtuali) diventano veri e propri "spazi" in cui favorire la creatività delle persone e le loro relazioni, che potrebbero migliorare con innegabili vantaggi dal punto di vista psicologico e comunicativo. Una diretta conseguenza dell'applicazione dello smart working sarà la restituzione alle persone di una maggiore flessibilità ed autonomia nella scelta di **spazi, orari e strumenti** per svolgere la propria attività; tutto questo, specularmente, porterà una maggiore responsabilizzazione delle risorse sui risultati che hanno ottenuto.

Questo cambiamento, oggi, può essere possibile anche grazie al fatto che le persone, con l'ampia diffusione degli **smartphone**, hanno la possibilità di comunicare e lavorare in mobilità e sempre connessi. Elemento non secondario è la maggiore disponibilità dei soggetti i quali manifestano un'inedita predisposizione all'apprendimento spontaneo e all'interazione digitale; oggi infatti le persone si affacciano al mondo del lavoro con un livello di preparazione e una **disponibilità all'innovazione** mai registrata in precedenza.

Ciò detto, la pratica non smentisce quanto sostenuto dalla teoria, nè i vantaggi per le aziende: recenti studi hanno dimostrato che gli smart worker, rispetto ai dipendenti sempre presenti in ufficio, sono mediamente **più produttivi** di circa il 30% riuscendo altresì a realizzare un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata. Altro dato importante è che nel 2019 gli smart worker soddisfatti del proprio lavoro erano il 75%, contro il 55% degli altri dipendenti tradizionali. Ovviamente esistono anche i lati negativi: alcuni smart worker lamentano che la **barriera tecnologica** e la collaborazione virtuale non siano sempre così efficaci al pari di quella reale; inoltre, sempre sul piano umano, un lavoratore agile potrebbe avere una maggiore percezione d'isolamento rispetto a un lavoratore in azienda.

Sarebbe per questo auspicabile una soluzione mediana, ossia un modello che incentiva lo smart working senza però **spersonalizzare** completamente i rapporti fra colleghi: per esempio, prevedendo ciclicamente incontri di persona. Lo smart working risulta poi vincente anche perché garantisce l'accesso al lavoro a diverse categorie che, con un modello di lavoro tradizionale, rischierebbero di rimanere esclusi dal mercato del lavoro: per esempio, soggetti che hanno difficoltà a recarsi sul posto di lavoro per **difficoltà logistiche o disabilità** nonché quelle persone aventi particolari esigenze di flessibilità per motivi familiari o di studio. In definitiva, non si può negare che le aziende che operano per questo nuovo approccio risulteranno sicuramente più allettanti agli occhi dei lavoratori. Insomma, il futuro incombe: sapremo accoglierlo?