

Questo non è smart working

Pubblicato: Martedì 7 Aprile 2020



Lavorare da casa (magari solo alcuni giorni a settimana) non è *smart working*. Con l'arrivo del Covid-19, molte aziende hanno adottato metodi di lavoro alternativi per far fronte alla chiusura degli uffici. Svolgere lo stesso tipo di lavoro da casa propria e in orari stabiliti non è *smart working*, bensì telelavoro o *home working*: realtà che esistono già dagli anni '70.

Secondo la legge italiana lo *smart working* (o lavoro agile) è «**una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

La definizione scelta dai legislatori pone l'attenzione sulla flessibilità di luoghi e orari, ma **lo *smart working* è soprattutto un modo diverso di intendere l'organizzazione tradizionale del lavoro** sotto aspetti diversi, tra cui il rapporto tra dipendente e datore, il luogo di lavoro e l'utilizzo dei dispositivi tecnologici.

Il concetto di *smart working* è complesso e difficile da comprendere appieno, lo ammettono anche gli esperti, i quali però sono riusciti a indicare alcuni punti fondamentali su cui questo metodo di lavoro si basa, tra questi si trovano: **fiducia, collaborazione e ottimizzazione delle tecnologie**.

La fiducia tra il dipendente e il datore di lavoro è fondamentale in un'azienda che vuole avvicinarsi allo *smart working*. Lavorare da remoto (e non solamente un giorno ogni tanto) per il

datore di lavoro significa abbandonare l'idea di avere costantemente sotto gli occhi il lavoro dei propri dipendenti. Secondo gli esperti, il dipendente stesso deve diventare "proprietario" del proprio lavoro, conoscere gli obiettivi e gli ideali dell'azienda e sviluppare così un forte senso di responsabilità, che gli permetta di diventare cosciente delle modalità di lavoro e delle tempistiche da rispettare.

Tutto questo rende necessaria una revisione dell'organizzazione aziendale. **Il lavoratore deve aumentare il suo coinvolgimento nel raggiungere gli obiettivi di lavoro**, la *leadership* diventa più diffusa e in questo modo il dipendente si sente più gratificato e motivato.

Importante è anche un utilizzo adeguato delle tecnologie, in particolare quelle che permettono ai dipendenti di comunicare con altri lavoratori, oggetti e dispositivi nel modo più immediato possibile.

Nonostante la sua complessità, lo *smart working* costituisce comunque un elemento prezioso che dà la possibilità al dipendente di conciliare con più facilità il lavoro con la propria vita privata, ma come afferma l'**Osservatorio *smart working* della School of management del Politecnico di Milano**, molti sono i benefici anche per le aziende. «**Si può stimare** – spiega **Mariano Corso**, responsabile tecnico scientifico dell'Osservatorio *smart working* – **un incremento di produttività del 15% per lavoratore, una riduzione del tasso di assenteismo pari al 20%, risparmi del 30% sui costi di gestione degli spazi fisici** per quelle iniziative che portano a un ripensamento degli spazi di lavoro e un miglioramento dell'equilibrio fra lavoro e vita privata per circa l'80% dei lavoratori».

di **Alessandro Guglielmi**