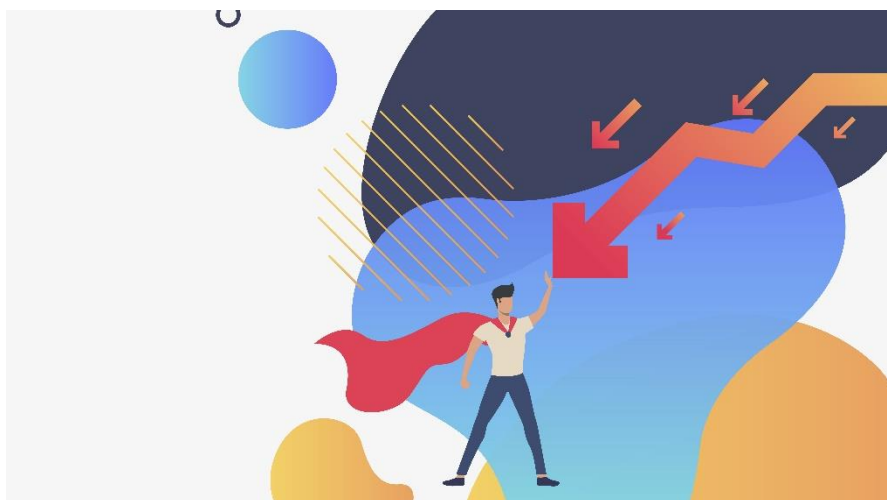


Smart Working: dalla crisi un'opportunità

Le parole “Coronavirus” e “Smart Working” risultano essere tra quelle più in voga e più ricercate del momento.

In Italia, infatti, di fronte all'emergenza virale scatenatasi in questi ultimi giorni, le imprese (piccole, medie e grandi) hanno reagito applicando misure di sicurezza, chiudendo gli uffici e le sedi aziendali e attivando per i propri collaboratori (dove possibile) la modalità Smart Working.

Ciò ha implicato che migliaia di lavoratori da un giorno all'altro si siano trovati a dover affrontare la giornata lavorativa da casa, con una serie di conseguenze (ansia di dover dimostrare ai propri responsabili di essere operativi, preoccupazione riguardo al proprio posto di lavoro e alla situazione economica generale, superando il cambio di routine che dà sicurezza).



Questa modalità di lavoro flessibile dunque, porta con sé diversi e innumerevoli vantaggi ma anche qualche rischio. Ma vediamo nel dettaglio cosa significa lavorare in Smart Working.

Lo Smart Working nasce dall'incontro tra l'esigenza di abbattere i costi dei luoghi di lavoro e dalle occasioni offerte dall'avanzamento del mondo digitale e rappresenta una modalità di lavoro flessibile che ne consente lo svolgimento in tempi e spazi diversi dall'ufficio.

In realtà questa modalità lavorativa è **un vero e proprio approccio innovativo all'organizzazione del lavoro**, che si fonda sulla ricerca di **nuovi equilibri** tra una maggiore libertà e una crescente responsabilizzazione dei collaboratori. I vecchi concetti di telelavoro e lavoro in mobilità, vengono integrati, e al contempo superati, **rimettendo in discussione i vincoli tradizionali** (Mazzucchelli, 2014).

Lo **Smart Working** è una filosofia più “alta” rispetto al telelavoro che **implica un nuovo modo di lavorare basato sulla *social collaboration***, che a sua volta si fonda sulla condivisione della conoscenza, sulla collaborazione e sulla trasparenza (Albeggiani, Galimberti, Lamarque, Todisco e Zucca, 2015). Con questa modalità lavorativa le strutture organizzative interne all'azienda si appiattiscono sempre di più, **incrementando responsabilizzazione e fiducia nel dipendente**.

Lo Smart Working si fonda inoltre su tre punti cardine:

- il **dipendente**, che deve assumersi un carico di responsabilità superiore a chi non adotta questo modello, in virtù dell'autonomia guadagnata nella gestione di tempi, spazi e modalità di lavoro;
- gli **spazi**, che devono essere riprogettati, per rispondere ai bisogni dei professionisti e alle esigenze aziendali;
- la **tecnologia**, che deve essere aggiornata e rendere agile il lavoro, senza trasformarsi in un impedimento per i lavoratori.

Sebbene con non poche resistenze, lo Smart Working in Italia sta diventando sempre più una realtà rilevante, in grado di coinvolgere un numero crescente di imprese e lavoratori, dimostrando grandi potenzialità di espansione. Tuttavia, la sua implementazione nelle realtà coinvolte sta avvenendo ancora in modo graduale e in un'ottica sperimentale (utilizzo della casa come unico luogo lavorativo per far fronte alle criticità legate alla privacy e alla sicurezza; un solo giorno a settimana; scelta del giorno fisso, etc...).

Per mettere in pratica un buon modello di Smart Working è necessario passare da una logica del controllo alla fiducia nei propri dipendenti, per quanto riguarda i manager, e da una logica "a domanda rispondo" alla capacità di legittimarsi in quanto professionisti, per i dipendenti (Mazzucchelli, 2014). Cambiano le modalità con cui si gestisce il proprio tempo, cambia il modo di gestire l'obiettivo, che non è più trascorrere otto ore in ufficio, ma portare a termine un progetto.

Per farlo **c'è bisogno di un cambiamento culturale** nelle aziende e quindi di formazione, in un'ottica di lungimiranza e di benessere emergente.

Dunque, seppur applicato non sfruttando al pieno la sua totale potenzialità, lo Smart Working si sta confermando essere un **forte strumento** di flessibilità che consente e garantisce performance adeguate anche e soprattutto in momenti di importante crisi.

La spinta che la crisi da Coronavirus ha dato può essere l'occasione di apprendimento per lavoratori e aziende in tema di *agile* dal punto di vista organizzativo e di riflessione per le persone sul proprio rapporto con il lavoro e con i luoghi di lavoro (**essere lavoratore agile**).

Smartworking – guarda il video <https://youtu.be/tdtSOa6LFZ0>

Barbara Cancrini_Junior Consultant ISMO_27.02.2020