

IL WELFARE

# Smart working, i giovani al bivio “È comodo, ma frena la carriera”

Per il lavoro agile si torna alle regole pre Covid  
Ma ormai nelle aziende si usa sempre di più  
e tra i millennials da “remoto” sale la frustrazione

**Ormai lo fanno oltre  
tre milioni,  
soprattutto nelle  
grandi imprese**

di **Rosaria Amato**

**ROMA** – Dall'1 aprile lo smart working è tornato alla gestione ordinaria: si è conclusa la fase di emergenza, determinata dalla pandemia, e che ha permesso inizialmente a tutti i lavoratori, e poi soltanto a quelli affetti da patologie gravi e ai genitori di ragazzi al di sotto dei 14 anni, di lavorare da remoto anche tutti i giorni, senza alcun bisogno di ottenere il consenso del datore di lavoro. Ora si torna alla “normalità”, e quindi, dal punto di vista delle procedure, all'accordo individuale con il datore di lavoro.

Ma nel frattempo la realtà del mondo del lavoro è cambiata profondamente. La spinta formidabile della pandemia, e i ripetuti lockdown, hanno moltiplicato il numero dei lavoratori in smart working, passati dai 570 mila del 2019 ai tre milioni e mezzo del 2023, e ai 3,65 milioni entro la fine del 2024, secondo le stime dell'Osservatorio del Politecnico di Milano. Un balzo del 541%, anche se siamo lontani dai picchi del 2020 e del 2021, determinati dalle esigenze di distanziamento. Ma la domanda che rimane in sospeso è quanto lo smart working, al di là dei numeri, abbia cambiato invece veramente l'organizzazione del lavoro. A chiederselo sono soprattutto i giovani, per i quali un'organizzazione flessibile, per obiettivi, che dia la possibilità di gestire al meglio gli orari, ma anche di vivere nel posto che si ama, senza dover per forza spendere la metà dello stipendio in affitto in una città, rimane fondamentale. Lo

attestano varie indagini, da quella di Aidp (associazione dei direttori del personale) a una di Dell Technologies: per il 63% della Generazione Z, lo smart working è una condizione non trattabile. Vale anche per i millennials, ma dopo quattro anni si comincia a vedere anche il rovescio della medaglia.

Un'esigenza a sostegno della quale si batte dal 2020 l'associazione South Working, nata proprio nei mesi più duri della pandemia: «La nostra filosofia si basa sul creare le condizioni materiali e immateriali affinché le persone possano scegliere di lavorare da remoto», spiega il vicepresidente Mario Mirabile.

Non è facile però trovare le condizioni di grande flessibilità richieste da molti giovani lavoratori, compresi i south workers: le aziende, anche quelle più grandi, si orientano maggiormente verso modelli “ibridi”, con una prevalenza di lavoro in presenza. Anche perché non è detto che i giovani abbiano tutto da guadagnare dal lavoro da remoto: ci sono indagini, come quella diffusa pochi giorni fa da Asus Business, e condotta da Astra Ricerche, che dimostrano come il 47,8% dei lavoratori lamenti impatti negativi dello smart working sui rapporti con i colleghi, mentre il 70% lo associa a un peggioramento della propria condizione lavorativa. Aspetti negativi lamentati soprattutto dagli over 45, ma i più giovani ammettono che lavorare da remoto riduce le occasioni di coordinamento, di confronto e le possibilità di crescita e sviluppo professionale. Un dilemma che va affrontato: «Non siamo pessimi-

sti – afferma Mirabile – Continuere-  
mo a lavorare per un cambiamento  
positivo. Ogni trasformazione im-  
portante inizia da un percorso con-  
creto con le persone, i territori e le  
organizzazioni».

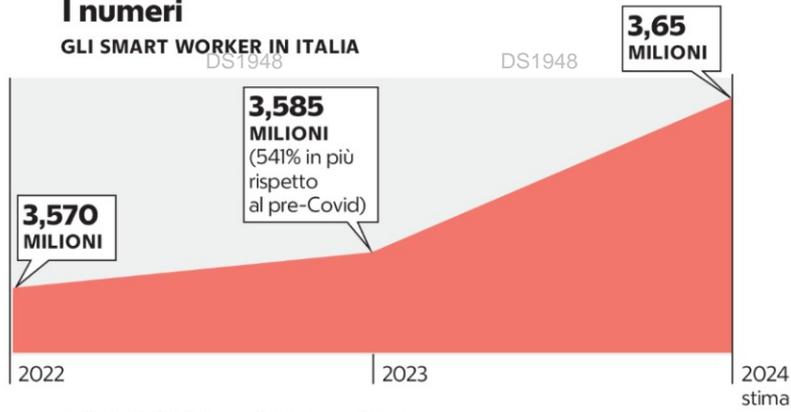
L'analisi sulla distribuzione dello smart working dimostra intanto che è una realtà importante solo per le grandi imprese, dove lavora in modalità agile un lavoratore su due, 1,88 milioni. Nelle Pmi invece l'ultima indagine del Polimi riscontra solo 570 mila smart workers, il 10% della platea potenziale, e nelle microimprese ancora meno. Non va benissimo neanche nella Pubblica Amministrazione, dove a lavorare da remoto sono 515 mila addetti, il 16% del totale. «Nelle grandi aziende la crescita dello smart working sta procedendo in modo molto spedito – conferma Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working del Polimi – e si stanno attivando modalità sempre più mature, anche per nuove figure professionali. Rimangono molto indietro la piccola impresa, su cui c'è ancora molto da fare, e la Pubblica Amministrazione, nella quale prevale ancora un'impostazione legata alla conciliazione vita/lavoro, rispetto a quella della riorganizzazione del lavoro per obiettivi». Ma la questione, secondo Corso, non è quella di una riforma legislativa: «Le proposte andavano verso un ulteriore irrigidimento, meglio che non siano passate». Quello che serve è un cambio di mentalità, ripensare il lavoro “per obiettivi” piuttosto che come svolgimento di compiti assegnati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

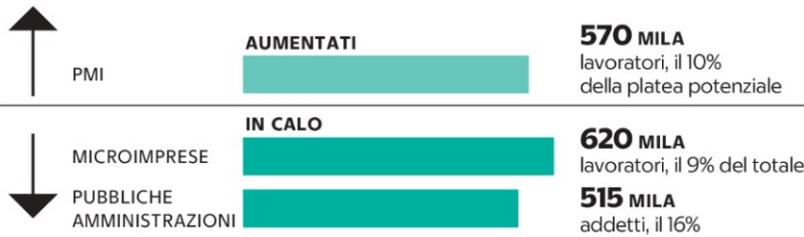


## I numeri

### GLI SMART WORKER IN ITALIA



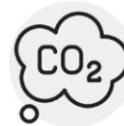
Nelle grandi imprese gli smart workers sono oltre un lavoratore su due, pari a **1,88** milioni di persone



### LO SMART WORKING HA EFFETTI IMPORTANTI SULL'AMBIENTE

**2 giorni a settimana** di lavoro da remoto evitano l'emissione di **480kg di CO<sub>2</sub>** all'anno a persona grazie alla diminuzione degli spostamenti e il minor uso degli uffici

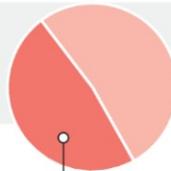
Fonte: Osservatorio Smart Working Politecnico Milano



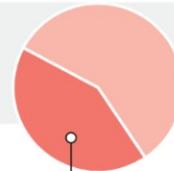
### LA SODDISFAZIONE



Fonte: indagine commissionata da Asus Business ad Astra Ricerche



**47,8%** degli intervistati che lavora in smart working riferisce impatti negativi sul rapporto con i colleghi, rischio isolamento -svantaggi particolarmente alti per i lavoratori che superano i 45 anni di età, specie se vivono soli o in coppia ma senza figli



**42,8%** di coloro che lavorano da casa almeno un giorno a settimana, dichiara di sentirsi lontano dalla propria azienda, non sentendo più un senso di appartenenza e non condividendo più i valori