

# Gioie e dolori dello smart working

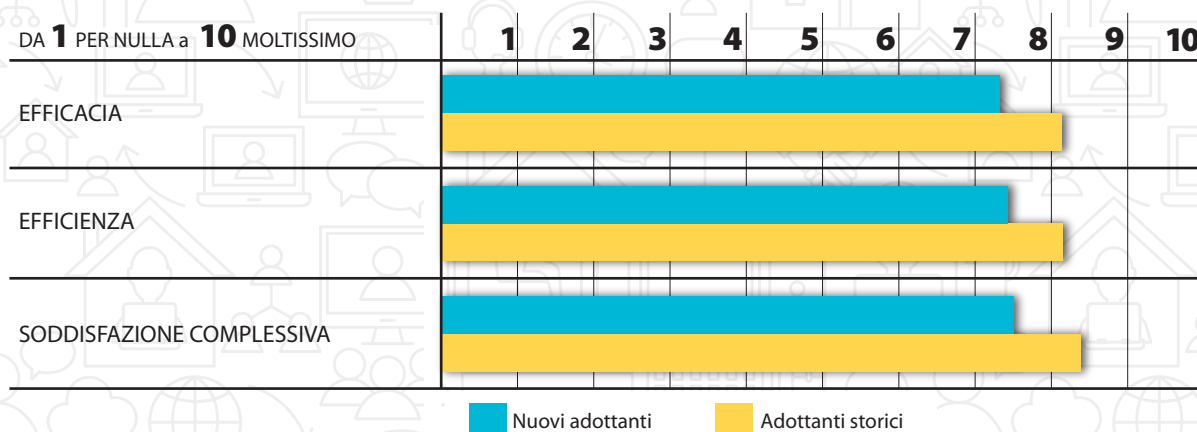
I mesi di lockdown hanno imposto alle aziende di trasferire buona parte del lavoro dagli uffici alle abitazioni dei dipendenti. Un passaggio imposto dall'emergenza sanitaria e che ha presentato non poche difficoltà, soprattutto per quelle aziende che mai prima di allora avevano sperimentato lo smart working. La mancanza di dispositivi elettronici, la presenza di vincoli culturali (cultura della presenza), l'assenza di incentivi economici per sviluppare progetti di smart working, unite a una difficile gestione a distanza del rapporto tra capi e collaboratori e alla complessità nel ridisegnare i processi aziendali calibrandoli sul lavoro da remoto sono i principali fattori che hanno impedito o reso difficile l'adozione del lavoro agile (Figura 1).

Sono questi alcuni dei risultati preliminari di uno studio condotto dall'Osservatorio sul Diversity, Inclusion and Smart working di SDA Bocconi School of Management. Grazie all'aiuto del Comune di Milano e dell'Associazione

Piccole e Medie Industrie (A.P.I.), l'Osservatorio ha raccolto (da giugno a inizio settembre) 93 questionari di aziende, principalmente private, di piccole (30 per cento), medie (27 per cento) e grandi dimensioni (53 per cento), di diversi settori. Se è vero che nel 70 per cento dei casi le aziende che hanno adottato politiche di smart working sono riuscite a superare gli ostacoli iniziali, il grado di efficacia, efficienza e soddisfazione della gestione del lavoro da remoto cambia: in particolare, è superiore in quelle organizzazioni (gli adottanti storici, il 56 per cento delle aziende) che già prima dello scoppio della pandemia avevano implementato politiche di smart working (Figura 2).

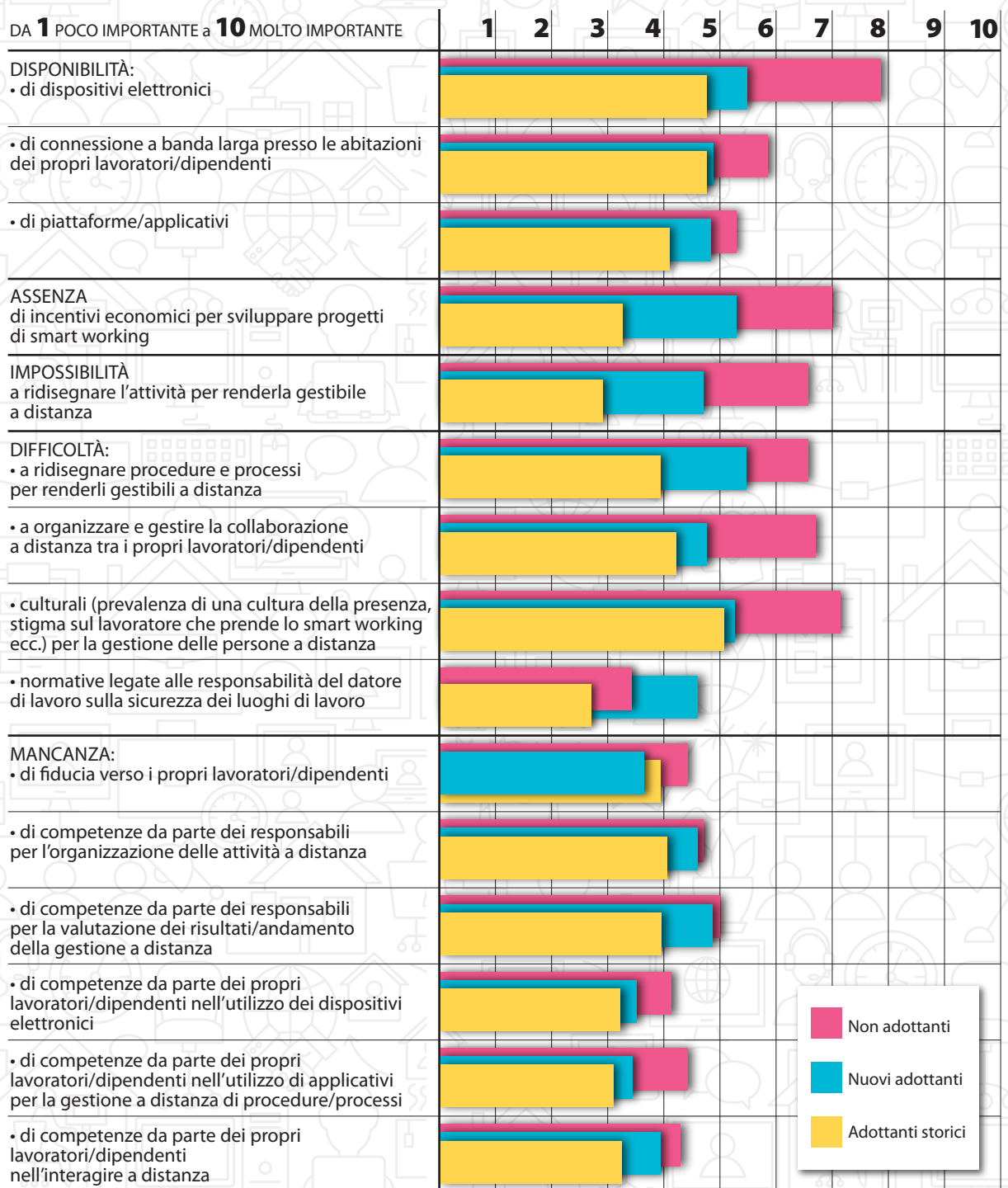
Tra le motivazioni emerse da quanti non continueranno ad adottare lo smart working al termine della crisi troviamo: la natura dell'attività svolta, che ne impedirebbe una piena applicazione, l'importanza attribuita all'interazione sociale sul luogo di lavoro e la persistenza del valore della presenza del lavoratore in ufficio.

FIGURA 2 | GRADO DI EFFICACIA, EFFICIENZA, SODDISFAZIONE DELLA GESTIONE DELLO SMART WORKING



Fonte: *La diffusione del lavoro agile (smart working) prima e durante l'emergenza Covid-19*, Ricerca in corso a cura dell'Osservatorio Diversity, Inclusion & Smart working, Sda Bocconi School of Management.

**FIGURA 1 | I FATTORI CHE HANNO OSTACOLATO O RESO DIFFICILE L'ADOZIONE DELLO SMART WORKING**



**Per una più ampia panoramica sullo smart working e sui risultati dello studio si veda anche l'E&M Podcast sul tema curato da Zenia Simonella dell'Osservatorio sul Diversity, Inclusion and Smart working di SDA Bocconi School of Management e disponibile su E&M Plus.**