

## QUANDO IL LAVORO SI FA SMART

L'esperienza del lavoro da remoto vissuta durante questa pandemia non è definibile smart working, né tanto meno lavoro agile. L'obiettivo del lavoro a distanza era quello di "evitare la diffusione del contagio da Covid-19, permettendo al contempo il proseguimento da remoto di tutte le attività di lavoro possibili".

È da queste affermazioni che parte il libro **Smart working reloaded** (edizioni Vita e Pensiero, 208 pagine) di Luca Pesenti, professore associato di Sociologia presso l'Università Cattolica, dove insegna Organizzazione e capitale umano e Attori e modelli organizzativi del welfare privato, e Giovanni Scansani, manager e professore a contratto nello stesso ateneo.

Un libro che attacca la retorica del "new normal", che dipinge un futuro fatto di lavoratori sdraiati in spiaggia o ritornati a vivere e a lavorare nel loro borgo natio. Per smentire queste e altre utopie in circolazione negli ultimi due anni, il libro vuole approfondire il tema del lavoro agile con l'analisi di ricerche nazionali e internazionali sul tema e di case history di aziende che hanno raccontato la loro esperienza (tra queste, Am-

plifon, Comau, Davines, Enel, Findus, Ing Italia e Lamborghini).

Per gli autori è nei processi trasformativi di impresa 4.0 e nella trasformazione del lavoro standardizzato e burocratizzato che si realizza il lavoro smart in organizzazioni, a loro

volta, realmente "agili". La sola evoluzione tecnologica però non basta. È necessaria soprattutto un'evoluzione culturale, umana e professionale che deve partire dagli imprenditori e dai manager, i quali devono favorire la liberazione delle potenzialità soggettive dei singoli.

Il libro offre una ricostruzione del quadro progettuale del lavoro agile, indicando quali potranno essere i nuovi paradigmi cui gli stessi smart worker dovranno rifarsi per partecipare appieno alla trasformazione in atto. E proprio il tema della partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro sembra essere una chiave

di lettura nuova che implica dinamiche differenti rispetto all'impostazione tradizionale delle attività: fiducia, responsabilità condivise, delega, discrezionalità operativa, cooperazione e focus sui risultati.



### MESSAGGI CHIAVE

- ▶ Il lavoro è anche relazione: tra colleghi, con il contesto organizzativo, con il (e nel) luogo di lavoro.
- ▶ Bisogna guardare alle possibilità offerte dalle tecnologie attuali e future che permettono di liberare il lavoro dai vincoli spazio-temporali, senza però rischiare di perdere l'insieme degli elementi che rendono il lavoro autenticamente sociale e, come tale, umano.
- ▶ Ragionare di trasformazione del lavoro e di organizzazione d'impresa significa, anzitutto, partire dalla riscoperta del significato che il lavoro ha nella vita delle persone e delle aziende, il cui senso non può non fare i conti con l'impatto crescente che le tecnologie hanno sulla vita di ciascuno.