

30 Agosto 2022

@UniboPER / PhD Storytelling

Agile davvero! Il lavoro del futuro è ibrido e personalizzato

Nell'ambito dell'iniziativa @UniboPER/PhD Storytelling, Ferdinando Toscano, dottorando in Psicologia, illustra opportunità e punti di attenzione sul tema del lavoro ibrido. Dopo il "grande esperimento" pandemico, molte aziende puntano sul ritorno in ufficio: il lavoro a casa però non va abbandonato, ma personalizzato



La rassegna delle storie di ricerca raccontate da giovani protagonisti nasce dall'iniziativa @UniboPER/PhD Storytelling, che ha visto dottorande e dottorandi confrontarsi con esperti di divulgazione, professionisti di UGIS (Unione Giornalisti Italiani Scientifici) e di UniboMagazine. Autore di questo articolo è Ferdinando Toscano, dottorando in Psicologia.

Ricerche sul lavoro remoto suggeriscono che **alternare tra lavoro a casa e lavoro in ufficio** sia la migliore modalità che dipendenti e manager dovrebbero adottare. Il lavoro "ibrido" può e deve essere la nuova normalità: 12-15 ore di lavoro a settimana fuori dall'ufficio, a casa o in altro luogo, aiutano a conciliare lavoro e famiglia, rendono i lavoratori soddisfatti ed efficaci e li proteggono dall'isolamento e dallo stress da computer.

C'è però da dire che **soluzioni panacea, valide per tutti, non esistono**. I dipendenti delle aziende hanno esigenze sempre più diversificate e ciò richiede un'attenzione particolare per ciascun individuo, o per gruppi di lavoratori con esigenze simili.

Su questa scorta, **un nuovo studio delle università di Bologna e Chieti-Pescara** suggerisce di farlo come anche elementi in apparenza solo positivi, come una buona relazione con il capo, rischiano di diventare deleteri per alcuni lavoratori.

Lo studio – basato su un ampio campione di 455 lavoratori a casa e pubblicato sulla prestigiosa rivista Social Sciences – indica infatti che un rapporto troppo positivo con il capo rischierebbe, nei lavoratori meno convinti di saper fronteggiare efficacemente il lavoro, **di peggiorare anziché migliorare la loro gestione del rapporto tra vita familiare e lavoro**. Ciò non avverrebbe, invece, nei lavoratori più convinti di saper fronteggiare i problemi di lavoro, per i quali a una

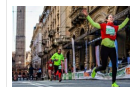
In primo piano



A Bologna l'Università apre alle giovanissime generazioni: al via il ciclo di lezioni Unijunior



In primo piano: le delibere di Ateneo – ottobre 2025



Bologna City Run 2026: 5km da correre insieme per sostenere la ricerca dell'Alma Mater

buona relazione con il capo si associa un più efficace bilanciamento tra casa e lavoro.

Studi del genere dimostrano i limiti del lavoro prevalentemente svolto a casa, ma anche la necessità di considerare quanto il vestito del lavoro agile **possa adattarsi diversamente a seconda di chi lo indossa**.

Due sono quindi i principali indirizzi per il lavoro di oggi e di domani. Da un lato, la possibilità di svolgerlo a casa un paio di giorni a settimana, per massimizzare i benefici del lavoro agile senza penalizzare relazioni, scambio di informazioni e cooperazione in ufficio con superiori e colleghi: il risultato è **un lavoro “ibrido” a tutti gli effetti**. Dall'altro lato, uffici risorse umane e manager dovrebbero segmentare il più possibile la forza lavoro, sulla base di caratteristiche della persona ma anche delle situazioni familiari e del ruolo svolto: questo consente di **personalizzare il lavoro ibrido e tararne regole e comportamenti** a seconda delle esigenze dei dipendenti che hanno di fronte.

Se la pandemia ha incentivato l'utilizzo del lavoro remoto come pillola adatta a tutti, **questo è il momento per aggiustare le dosi e scegliere il principio attivo migliore** a seconda del paziente che si ha di fronte. Non c'è tempo da perdere.

[Rassegna stampa](#) [Altre riviste Unibo](#) [Redazione](#) [Ufficio stampa](#)

