



Il lavoro sta cambiando: non conta più quante ore fai, ma come le vivi



| 04/01/2026

Fonte: Pexels

Perché l'orario di lavoro sta diventando flessibile e strategico invece che una condanna a tempo

La nuova rivoluzione del lavoro non riguarda più il divano e lo smart working, ma il modo in cui il tempo di lavoro crea valore

La ricerca di Assolombarda e ADAPT mostra che molte aziende stanno superando il modello fisso delle otto ore

Alcuni grandi brand sperimentano settimana corta e fasce orarie personalizzate per migliorare benessere e produttività

Il tempo di lavoro diventa un asset condiviso e negoziabile, con quattro traiettorie chiave per il futuro

Le sfide restano: PMI in difficoltà, settori poco flessibili e digitalizzazione che rischia di aumentare i divari

Per anni abbiamo pensato che la grande rivoluzione del lavoro fosse il pigiama abbinato a una buona connessione Wi-Fi. Smart working, caffè in cucina e addio traffico: sembrava la svolta definitiva. Poi arriva la ricerca di Assolombarda e ADAPT e ci informa che la vera trasformazione non è dove lavoriamo, ma come il nostro tempo di lavoro genera valore. In altre parole, non basta contare le ore: bisogna capire cosa ci mettiamo dentro.

Il tema è stato presentato a RELIND 2025, un forum in cui imprese, sindacati e studiosi hanno messo sul tavolo una domanda semplice solo in apparenza: come si può superare il vecchio schema delle otto ore fisse e rendere l'orario un po' più intelligente, sostenibile e, perché no, anche attrattivo?



Dalle otto ore rigide ai modelli flessibili

La buona notizia è che qualcosa si muove. Marchi importanti sperimentano già la settimana corta, mentre altre aziende preferiscono orari personalizzabili, turni ripensati e organizzazioni più attente alla qualità della vita. Il motore di tutto questo è la contrattazione aziendale, che quando funziona riesce a modellare tempi e ritmi sulle esigenze reali di ciascun contesto.

Il tempo, insomma, non è più soltanto un confine da rispettare, ma uno strumento strategico. Le imprese che hanno introdotto modelli più flessibili raccontano di dipendenti più soddisfatti e produttivi, oltre a una maggiore capacità di attrarre talenti. Per i lavoratori, invece, il tempo torna a essere qualcosa che si negozia e che dà senso al modo in cui si vive la giornata.

Le quattro traiettorie del nuovo lavoro

Il rapporto individua quattro direzioni principali. La prima è una flessibilità che non sia rigida o imposta, ma adattabile. La seconda riguarda la necessità di regole chiare per smart working e telelavoro, così da evitare confusione e abusi. La terza mette in evidenza l'importanza del raccordo tra contratti nazionali e aziendali, per favorire innovazione invece che caos. Infine, la quarta punta sul dialogo tra imprese e sindacati, fondamentale per guidare il cambiamento organizzativo.

Come sempre, non tutto fila liscio. Le PMI spesso fanno fatica a riorganizzare i turni, molti settori non possono permettersi vere forme di flessibilità e la digitalizzazione rischia di ampliare i divari tra chi lavora al pc e chi deve essere fisicamente presente. Nonostante questo, l'idea centrale resta chiara: il tempo non è più un costo da ridurre, ma un capitale da usare bene.

La redazione di commentimemorabili.it si impegna contro la divulgazione di fake news. La veridicità delle informazioni riportate su commentimemorabili.it viene preventivamente verificata tramite la consultazione di altre fonti.

Questo articolo è stato verificato con:

Chiedi la correzione di questo articolo

Valuta il titolo di questa notizia