



Economia - Smart working, il ritorno obbligato in ufficio spinge alle dimissioni: il "quiet purging" dagli Usa preoccupa anche l'Italia

Roma - 29 giu 2026 (Prima Notizia 24) Negli Stati Uniti cresce il fenomeno del "quiet purging": alcune aziende eliminano lo smart working per indurre i dipendenti a lasciare spontaneamente il posto di lavoro. Anche in Italia, dove il lavoro agile è meno diffuso, molti lavoratori dichiarano che cambierebbero impiego se venisse revocato.

Si chiama quiet purging, letteralmente "eliminazione silenziosa", ed è una pratica che sta prendendo piede negli Stati Uniti. La strategia consiste nel revocare il lavoro da remoto con l'obiettivo, non dichiarato, di spingere una parte dei dipendenti a dimettersi spontaneamente, evitando così licenziamenti, contenziosi e costi legati agli esuberi. Si tratta di una nuova evoluzione del cosiddetto quiet firing, il "licenziamento silenzioso", che negli ultimi anni ha caratterizzato il mondo del lavoro internazionale. Lo smart working come leva per ridurre il personale Negli Stati Uniti il lavoro da remoto coinvolge circa 34 milioni di persone, soprattutto nel settore dei servizi. Secondo un rapporto del Pew Research Center pubblicato nel 2025, circa la metà dei lavoratori che operano da casa prenderebbe in considerazione l'idea di cambiare impiego se fosse costretta a tornare stabilmente in ufficio. Per alcune aziende proprio questa disponibilità alle dimissioni rappresenterebbe uno strumento per ridurre gli organici senza procedere a licenziamenti diretti. I sondaggi tra manager e responsabili delle risorse umane Un'indagine realizzata nel 2024 da BambooHR, piattaforma specializzata nella gestione delle risorse umane, ha coinvolto oltre 1.500 manager e professionisti del settore. I risultati mostrano come un dirigente su quattro e un responsabile Hr su cinque abbiano ammesso di sperare che il ritorno obbligatorio in ufficio induca parte dei dipendenti a lasciare volontariamente l'azienda. Inoltre, il 37% dei manager intervistati ha dichiarato che, una volta constatato un numero di dimissioni inferiore alle aspettative, la propria organizzazione è comunque ricorsa ai licenziamenti. Lo studio arriva a una conclusione netta: gli obblighi di rientro in sede possono trasformarsi, di fatto, in una forma di licenziamento mascherato. I rischi per le imprese Questa strategia, però, può avere conseguenze anche per le aziende. Secondo uno studio di ZipRecruiter, le imprese che hanno imposto il rientro rigido in ufficio hanno registrato un tasso di turnover superiore del 13% rispetto a quelle che mantengono politiche di maggiore flessibilità. Inoltre, circa l'80% delle aziende coinvolte nell'indagine ha riconosciuto di aver perso competenze e figure professionali qualificate dopo aver eliminato il lavoro agile. A risultare maggiormente penalizzati sono soprattutto i lavoratori con responsabilità familiari, come genitori di bambini piccoli e caregiver, per i quali la flessibilità rappresenta spesso un'esigenza più che una semplice comodità. La situazione in Italia Nel nostro Paese il fenomeno appare meno esteso, anche perché il lavoro agile interessa un numero decisamente inferiore di lavoratori

rispetto agli Stati Uniti. Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, nel 2025 i lavoratori che svolgono almeno parte della propria attività da remoto sono circa 3,57 milioni, con una crescita limitata rispetto all'anno precedente. La quota di chi lavora da casa almeno per metà della settimana è pari al 4,4%, contro una media europea del 9%. Lo smart working resta concentrato soprattutto nelle grandi aziende dei servizi del Nord Italia, mentre nelle piccole e medie imprese solo il 45% ha adottato politiche strutturate di lavoro flessibile. Anche gli italiani cambierebbero lavoro. Sebbene nel nostro Paese non esistano ancora studi specifici sul cosiddetto quiet purging, alcuni dati mostrano una tendenza simile. Secondo le rilevazioni disponibili, circa tre lavoratori italiani su quattro che oggi operano in smart working si dichiarano pronti a cercare un nuovo impiego qualora il lavoro da remoto venisse completamente eliminato. Un segnale che conferma quanto la flessibilità organizzativa sia ormai considerata parte integrante dell'equilibrio tra vita privata e lavoro. Le proteste contro la riduzione dello smart working. L'importanza del lavoro agile è emersa anche nelle recenti mobilitazioni sindacali. A giugno, ad esempio, i dipendenti di Palazzo Chigi hanno proclamato uno sciopero dopo la decisione di ridurre da 104 a 52 i giorni annuali di smart working previsti dalla nuova direttiva sul lavoro agile adottata ad aprile. Cosa prevede la normativa italiana. In Italia il lavoro agile è regolato dalla legge 81 del 2017, che prevede un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente. L'intesa può essere revocata da entrambe le parti, ma nei contratti a tempo indeterminato deve essere rispettato un preavviso minimo di 30 giorni. La giurisprudenza ha inoltre chiarito che la revoca dello smart working senza un congruo preavviso, soprattutto quando il datore conosce le esigenze organizzative e familiari del lavoratore, può essere considerata contraria ai principi di correttezza e buona fede che regolano il rapporto di lavoro.

(Prima Notizia 24) Lunedì 29 Giugno 2026