



THE FUTURE OF WORK

RAPPORTO

SHARP

Be Original.

INTRODUZIONE



Rob Davis
*Solutions & Services Business
Manager presso Sharp Europe*

La pandemia di Covid-19 continua ad avere un profondo impatto sulle nostre vite quotidiane e ha cambiato per sempre il modo in cui lavoriamo. Una gran parte dei lavoratori europei è stata obbligata a lavorare da remoto per la maggior parte dell'ultimo anno, con grosse aziende, quali Facebook e Google, che ora offrono di lavorare da casa in maniera permanente a molti dei loro dipendenti: la crisi sanitaria, quindi, è stata uno stimolo importante per l'adozione della tecnologia in grado di unire i colleghi.

In questi tempi incerti, le imprese hanno bisogno di guardare al futuro, di prevedere come cambieranno le esigenze dei clienti, ma anche di capire come si evolverà la propria forza lavoro. Sharp ritiene che le persone siano la vera forza di un'attività di successo, e che sono proprio i bisogni delle persone a definire quali saranno le funzioni della tecnologia di domani. Sharp, azienda leader nello sviluppo di nuovi servizi e prodotti tecnologici, supporta le imprese nell'individuare la tecnologia necessaria per organizzare il luogo di lavoro del futuro.

Ma la vera chiave che porta al successo è la capacità di comprendere le necessità delle nuove generazioni di lavoratori.

Gen Z e Millennial saranno i giovani che plasmeranno il mondo del lavoro negli anni a venire. Le loro aspirazioni professionali, la loro attitudine al lavoro e alla conoscenza delle nuove tecnologie definiranno la cultura futura del luogo di lavoro. Ma i dati ci mostrano che queste generazioni hanno anche grandi probabilità di subire l'impatto della pandemia riguardo le opportunità di assunzione e avanzamento di carriera.

Nei mesi scorsi Sharp ha organizzato una serie di workshop e focus group con giovani professionisti che si affacciano al mondo del lavoro, per scoprire da vicino la loro visione del "luogo di lavoro del futuro". Abbiamo intervistato oltre 6000 dipendenti che lavorano in ufficio, giovani e meno giovani, in aziende piccole e medie in tutta Europa, per comprendere come la pandemia globale abbia influito sulle loro necessità e priorità per il futuro.

Questo rapporto rappresenta la fotografia delle nostre scoperte, con il commento dell'esperta Viola K. Kraus, psicologa specializzata sul futuro del lavoro, e fornisce suggerimenti per individuare le soluzioni più efficaci che consentano di supportare al meglio i nuovi modi di lavorare. Ci auguriamo che questa guida sia uno strumento utile e avremmo piacere di conoscere le tue idee o esperienze su come rispondere alle necessità e alle aspettative per il lavoro del futuro.

**Contattaci su @Sharp_Europe su Twitter
#FutureofWork, e visita il nostro sito www.sharp.it**

CONTENUTI

RICERCA

RISULTATI

PERSONE

4

LUOGHI

5

PROGRESSO

6

SCOPO

7

LA VISIONE

DI UN'ESPERTA

8

CONSIGLI PER SUPPORTARE LE ASPETTATIVE DELLA

FORZA LAVORO FUTURA

12

SOLUZIONI

SHARP

14

RISULTATI DELLE RICERCHE

PERSONE

Sharp ha intervistato oltre 6000 dipendenti che lavorano in ufficio in aziende piccole e medie in tutta Europa, per comprendere come la pandemia di Covid-19 abbia influito sulle necessità e le aspettative delle nuove generazioni di dipendenti sul modo di lavorare nel futuro.

L'incremento del lavoro da remoto durante la pandemia ha cambiato il modo in cui la generazione di lavoratori più giovani (quelli tra i 21 e 30 anni) concepisce il luogo e il tempo del lavoro:

40% ovvero due su cinque, pensa che il datore di lavoro dovrebbe offrire orari di lavoro flessibili

58% ovvero quasi sei su dieci, ha detto che la possibilità di organizzare il proprio tempo di lavoro, invece di seguire orari fissi giornalieri, è oggi un fattore molto importante

66% sostiene che la possibilità di lavorare da un luogo qualsiasi è diventato un fattore molto importante

I giovani lavoratori ora si aspettano di più dai propri datori di lavoro per ciò che riguarda il loro benessere. Ecco cosa chiedono ai datori di lavoro:

36% dovrebbero investire in una configurazione di lavoro da casa che salvaguardi la loro salute (ad esempio, scrivanie e sedie adeguate).

31% dovrebbero offrire agli impiegati dei benefit per la loro salute mentale

28% vorrebbe vedere utilizzata l'intelligenza artificiale (IA) per monitorare le condizioni di lavoro (ad esempio qualità dell'aria, temperatura ecc.)

Mentre cercano flessibilità nel modo in cui lavorano i giovani, vogliono comunque incontrarsi fisicamente e interagire con i colleghi per sviluppare l'apprendimento e lo sviluppo di idee:

56% ha detto che la possibilità di incontrarsi personalmente con i colleghi è diventata più importante dall'insorgere della pandemia

34% crede che ogni gruppo d'età possa imparare qualcosa dall'altro nello spazio di lavoro, con il 30% che afferma di essere a proprio agio a lavorare con più generazioni diverse



**“VOGLIONO COMUN-
QUE OCCASIONI PER
INCONTRARSI FISICA-
MENTE E INTERAGIRE”**

RISULTATI DELLE RICERCHE

LUOGHI

Le generazioni più giovani di lavoratori hanno avuto più probabilità di lavorare da remoto durante la pandemia (67%), così noi abbiamo esplorato entrambi i lati della loro esperienza.

I benefici del lavoro remoto testimoniati dai giovani lavoratori:

51% appena più della metà degli under 30, sostiene che il lavoro da remoto li ha resi più produttivi

67% dichiara che il lavoro da remoto consente di avere maggiore flessibilità per adattare il lavoro alla propria vita personale

Nonostante i benefici, i giovani lavoratori non sembrano voler appoggiare un trasferimento totale dal lavoro in ufficio a quello da remoto.

61% afferma che sia difficile restare informati su quel che accade in azienda quando si lavora da remoto

55% sostiene di sentirsi "tagliato fuori" dal proprio team e che lavorando da remoto finisce per lavorare più ore

51% ritiene che sia difficile mantenere la motivazione lavorando da remoto

I motivi per cui le nuove generazioni non sono incentivate a lavorare in ufficio:

32%
Mancanza di tecnologia adeguata

30%
Struttura limitata

26%
Design piatto o poco stimolante



RISULTATI DELLE RICERCHE

PROGRESSO

La pandemia ha fatto scoprire una nuova dipendenza dalla tecnologia: abbiamo esplorato l'impatto sui lavoratori più giovani e quali opportunità e preoccupazioni sono emerse.

I giovani lavoratori sono preoccupati dell'eventuale impatto della nuova tecnologia rispetto alla sicurezza del proprio ruolo di lavoro.

50% la metà dei lavoratori under 30 fa riferimento alla minaccia dell'automazione, derivata da una tecnologia in continua evoluzione, come una delle preoccupazioni principali

48% teme che la tecnologia stia invadendo tutti gli aspetti della comunicazione aziendale e che ci sia un impatto negativo sulla produttività

Queste preoccupazioni e l'esperienza vissuta durante il lockdown hanno conferito un nuovo significato al proprio ruolo nell'ambito professionale.

63% le opportunità di avanzamento di carriera e di formazione sono diventate più importanti

66% il proprio datore di lavoro deve fornire la tecnologia necessaria per consentire un lavoro remoto più efficiente

65% la formazione e la tecnologia fornita agli impiegati è diventata più importante rispetto al periodo antecedente il Covid-19

Nonostante le preoccupazioni dei giovani lavoratori, la tecnologia ha dato loro più opportunità di offrire il proprio contributo durante le riunioni di lavoro da remoto e di essere più efficienti.

59% sostiene che un numero maggiore di persone abbiano avuto la possibilità di contribuire durante riunioni da remoto

50% sostiene di sentirsi più sicuri di sé parlando in riunioni virtuali che in presenza

63% sostiene che grazie alla tecnologia può svolgere il proprio lavoro con maggiore efficienza al di fuori dell'ufficio



**“LA TECNOLOGIA
CONSENTE DI SVOLGERE
IL PROPRIO LAVORO CON
MAGGIORE EFFICIENZA”**

RISULTATI DELLE RICERCHE

SCOPO

La pandemia di Covid-19 è stata un'esperienza universale e ha cambiato profondamente il modo in cui le aziende operano e le loro relazioni con il proprio staff, i propri clienti e persino con la società in senso più esteso. Gli intervistati si sono espressi nel seguente modo rispetto alle nuove priorità:

70% quasi i tre quarti, dei lavoratori under 30 ha detto che il modo in cui il datore di lavoro tratta il proprio staff è diventato più importante rispetto al periodo pre-Covid

69% ha detto che l'assistenza per la salute mentale e fisica fornita dal proprio datore di lavoro è ora più importante

54% oltre la metà, ha detto che le politiche ambientali del proprio datore di lavoro sono diventate più importanti rispetto a prima della pandemia

67% ha detto che sentirsi riconosciuto e apprezzato dal proprio datore di lavoro è diventato più importante

65% quasi i due terzi, ora considera la formazione e la tecnologia fornita dal datore di lavoro più importante rispetto a prima della pandemia



**“C'È UNA
CONSAPEVOLEZZA
MOLTO PIÙ GRANDE
SULLA SALUTE
MENTALE E FISICA”**

LA VISIONE DI UN'ESPERTA

Viola K. Kraus, psicologa specializzata sul futuro del lavoro residente a Monaco con oltre 16 anni di esperienza nella ricerca e nella consulenza sul futuro del posto di lavoro, esplora gli impatti dei dati raccolti da Sharp e le aspettative per il futuro del lavoro.

Il Covid-19 ha accelerato la trasformazione del posto di lavoro

La pandemia di Covid-19 ha avuto alcuni effetti positivi sul modo in cui lavoriamo e ha accelerato il progresso verso modelli di lavoro più flessibili. Ed è chiaro che le cose non torneranno a essere come prima. Stavamo già assistendo a una tendenza verso la gig economy e ai nomadi digitali prima del Covid-19, e l'idea è collegata al senso di libertà e all'equilibrio lavoro-vita a cui la Generazione Z dà grande importanza. I più giovani nella forza lavoro cercano orari di lavoro flessibili dai loro datori di lavoro.

A seguito dei cambiamenti provocati dal lockdown, vedremo che il lavoro da remoto diventerà spesso una modalità standard. È improbabile che le persone vorranno trovarsi nuovamente con le vecchie abitudini (spostarsi ogni giorno e viaggiare per riunioni in presenza), specialmente ora che l'attenzione all'equilibrio lavoro-vita dimostra di funzionare. I costi di viaggio sono sempre stati un grosso elemento di analisi per le aziende. Sono una spesa importante, e mentre per alcune tipologie di incontri sarà comunque privilegiata la modalità in presenza, la maggior parte delle riunioni saranno ancora virtuali, sfruttando l'uso della tecnologia per collaborare con la videoconferenza e risparmiando allo stesso i tempi e i costi del viaggio.

Le considerazioni sul tempo dedicato al lavoro in ufficio sono variabili. Secondo la ricerca di Sharp, il 47% delle persone tra 38 e 45 anni pensa che i propri datori di lavoro debbano offrire orari flessibili, ma vediamo un calo al 36% per coloro che stanno appena entrando nel mondo del lavoro (21-24 anni). I lavoratori più anziani probabilmente conoscono le difficoltà di lavorare a orari fissi e apprezzano il cambiamento verso una maggiore flessibilità. Le generazioni più giovani considerano ormai certa l'opzione di lavorare con orari flessibili e non accetteranno di lavorare per un'azienda che non lo prevede.



Viola K. Kraus
Psicologa specializzata sul futuro del lavoro, Monaco, Germania

“IL 47% DEI LAVORATORI TRA I 38 E I 45 ANNI PENSA CHE I PROPRI DATORI DI LAVORO DEBBANO OFFRIRE ORARI FLESSIBILI.”

CONTINUA:

LA VISIONE DI UN'ESPERTA



“MANTENERE I GIOVANI MOTIVATI E COINVOLTI CON UN MODELLO INTERAMENTE DA REMOTO SI STA DIMOSTRANDO COMPLICATO.”

Che impatto ha il lavoro remoto sulla Gen Z

Sebbene i lavoratori più giovani si aspettano di avere la possibilità di lavorare da remoto, molti di questi, specialmente nella fascia 21-24 anni, fanno fatica a rimanere motivati lavorando da casa. Ciò è dovuto in parte al fatto che i professionisti più anziani hanno maggiore esperienza, mentre i più giovani stanno ancora imparando a muoversi tra le dinamiche aziendali e provano un bisogno naturale di essere socievoli e avere contatti umani. La forza lavoro più giovane spazia da persone che preferiscono essere gestite nel minimo dettaglio a quelle che preferiscono essere gestite in maniera più generale, è quindi essenziale, affinché si sentano motivate, creare una connessione efficace tra responsabili e staff.

La generazione più giovane alle prime esperienze di lavoro sarà naturalmente preoccupata di potenziali difficoltà nello sviluppo della carriera, ma allo stesso tempo è alla ricerca di una stabilità. È quindi importante per i giovani trovare un percorso di avanzamento ben delineato. Quando pensiamo al futuro del lavoro, dobbiamo allontanarci dalla profilazione dei candidati rispetto ai ruoli lavorativi e cercare invece talenti che possono adattarsi a svolgere diverse funzioni e ricoprire nuove posizioni nel tempo. La struttura rigida del lavoro sta cambiando, e le persone hanno bisogno di percepire la possibilità di sviluppare le competenze e avanzare nella carriera.

Mantenere i giovani motivati e coinvolti con un modello interamente da remoto si sta dimostrando complicato. È una vera sfida nell'affrontare un nuovo modo di gestire il lavoro, ma dopo tutti questi lunghi mesi in cui siamo stati costretti a lavorare da casa, siamo ora pronti per proporre nuovi percorsi professionali per le nuove generazioni.

CONTINUA:

LA VISIONE DI UN'ESPERTA

Il "posto di lavoro ibrido" del futuro

In base alle aspettative della generazione più giovane, i leader del domani, il futuro dell'ufficio sarà un ibrido. Ciò significa che le città devono prendere in considerazione di pianificare un futuro in cui gli spazi dedicati agli uffici siano più piccoli con postazioni di lavoro flessibili e scrivanie non assegnate. I datori di lavoro devono fornire spazi di collaborazione dove le persone possano continuare a incontrarsi poiché è stato dimostrato che le riunioni in presenza creano fiducia e migliorano i rapporti interpersonali. Le persone sono molto più aperte al brainstorming e alla collaborazione quando viene data loro l'opportunità di interfacciarsi con un collega, di trovare punti in comune. Le conversazioni casuali, come quelle vicino alla macchina del caffè, sono importantissime per la formazione di legami.

E quindi come sarebbe questo "posto di lavoro ibrido"? Ci sarà un mix di lavoro da remoto e in ufficio, ma perché ciò funzioni in maniera efficiente saranno essenziali la tecnologia e la formazione.

- ✓ La tecnologia deve essere facile da usare.
- ✓ La tecnologia deve entrare in casa con la garanzia di una connettività ad alta velocità.
- ✓ La tecnologia deve essere accompagnata dalla sicurezza dei dati che deve essere facilmente comprensibile anche da chi non ha particolare familiarità con la tecnologia.

“IL 40% DEI LAVORATORI D’UFFICIO È INTIMORITO DALLA TECNOLOGIA DEL LAVORO REMOTO.”

Il passaggio a un ufficio ibrido deve essere guidato da una strategia aziendale e dai livelli più alti dell'organizzazione. Devono essere organizzate riunioni informative inter-gerarchiche e inter-generazionali per discutere le misure da implementare per assicurare che queste siano supportate, comprese e implementate con successo da tutto il personale.

I datori di lavoro devono erogare formazione in modo che il protocollo aziendale che regola il lavoro da remoto e la relativa tecnologia su cui si basa, siano comprensibili a tutti. Dalla ricerca Sharp si evince che il 40% dei dipendenti in ufficio sono intimoriti dalla tecnologia del lavoro remoto, ecco quindi la sfida per i datori di lavoro. Solitamente, le società indirizzano questi problemi al reparto IT, ma è il momento di cambiare approccio, stabilendo un percorso interdisciplinare che veda coinvolte allo stesso tempo la direzione aziendale, la divisione IT e le risorse umane.

CONTINUA:

LA VISIONE DI UN'ESPERTA



“LE PERSONE ORA SI ASPETTANO CHE IL DATORE DI LAVORO SI CURI DEL LORO BENESSERE MENTALE COSÌ COME DI QUELLO FISICO E DELLE ASPETTATIVE PER LA CARRIERA.”

I più giovani si aspettano che i datori di lavoro mettano a disposizione la tecnologia e che facilitino il lavoro remoto, ma non è tutto: per esempio, lo staff avrà bisogno di scrivanie e sedie adatte a lavorare per lunghi periodi da casa. Un'altra preoccupazione chiave per le generazioni più giovani è che sono assolutamente consapevoli della tecnologia emergente, come ad esempio l'intelligenza artificiale e del potenziale impatto che può avere sul loro lavoro.

Quel che emerge chiaramente dalla ricerca di Sharp e dalle conversazioni con dirigenti aziendali e professionisti a tutti i livelli è che, se si punta ad avere un futuro del lavoro flessibile, come tutti ci aspettiamo, sarà necessario impegnarsi in uno sforzo di comprensione inter-generazionale. Dobbiamo superare le barriere e migliorare la comprensione creando una routine giornaliera all'interno della cultura aziendale; i giovani hanno molto da insegnare alle altre generazioni e devono avere i mezzi per poterlo fare. Allo stesso modo, le generazioni più anziane devono condividere la loro saggezza con i giovani. Dobbiamo essere tutti disposti ad ascoltare e a imparare dagli altri.

Un dato di rilievo è che le persone ora si aspettano che il datore di lavoro si curi del loro benessere mentale così come di quello fisico e delle aspettative riguardo la carriera. Le generazioni più giovani, in particolare, sono più abituate a discutere di salute psicologica, e questo è una spinta al cambiamento che incoraggia i datori di lavoro a prendersi cura del proprio staff.

Le aspettative dei giovani professionisti sono altissime. Mentre la Gen Y e soprattutto la Gen X sono concentrate sul guadagno per potersi permettere una "vita più agiata", la Gen Z vuole tutto: a partire da un buono stipendio, ma è anche concentrata sul benessere e sulla possibilità di avere un impatto sociale positivo grazie al lavoro che svolge.

Se le aziende vogliono essere competitive e continuare ad attrarre i migliori talenti dovranno tenere in considerazione queste nuove esigenze. Solo allora potranno godere al meglio i potenziali benefici del futuro del lavoro.

CONSIGLI PER SUPPORTARE LE ASPETTATIVE DELLA

FORZA LAVORO FUTURA

Viola K. Kraus, psicologa specializzata sul futuro del lavoro, Monaco, Germania

La ricerca di Sharp fa un quadro su come la pandemia abbia influito sulle aspettative dei giovani in relazione al modo di lavorare, mettendo in luce le aree che necessitano di interventi. Abbiamo preparato quattro suggerimenti per supportare le aziende a pianificare le azioni future mentre impariamo a lavorare nella nuova normalità.

Alla base dei consigli aziendali c'è la volontà di incoraggiare un canale aperto di comunicazione con i dipendenti per poter capire effettivamente le loro necessità, per raccogliere informazioni che permettano di attuare efficaci provvedimenti mirati. Inoltre, è importante che attraverso questo canale di comunicazione i dipendenti comprendano l'importanza di poter condividere le loro preoccupazioni e fornire suggerimenti per migliorare le carenze aziendali.

Le attività che le aziende potranno mettere in campo per venire incontro alle esigenze dei dipendenti saranno naturalmente proporzionate alle loro risorse e dimensioni, in fondo si tratterà di compiere piccoli passi, scegliere le azioni di facile implementazione, monitorare i benefici e condividere i successi.

1 La tecnologia deve essere allineata a necessità specifiche e supportata dalla formazione

È facile presumere che la generazione più avvezzata alla tecnologia sappia già tutto quando si tratta, appunto, di questioni tecnologiche. I giovani devono essere supportati dalla tecnologia per lavorare efficacemente e hanno bisogno di formazione per poterla sfruttare al meglio.

Con il lavoro da remoto, i datori di lavoro dovranno assicurare che i dipendenti abbiano tutto l'hardware e il software necessari per lavorare bene ovunque si trovino. Ad esempio un laptop con fotocamera integrata e un'illuminazione appropriata per supportare le videoconferenze, una VPN per organizzare il lavoro in modo flessibile e sicuro, software per la collaborazione come Microsoft Teams oppure dispositivi palmari, specialmente per le generazioni più giovani che vogliono tutto "a portata di mano". Questi strumenti dovrebbero essere implementati con una guida e, ove possibile, bisognerebbe fornire opportunità continuative per sviluppare competenze e imparare l'uno dall'altro.



FORZA LAVORO FUTURA

2 Configurazione degli ambienti da remoto e in ufficio per il benessere personale

Nel sondaggio di Sharp, oltre un terzo delle persone ha affermato che i propri datori di lavoro dovrebbero investire in configurazioni che permettano di lavorare da casa in sicurezza. È importante verificare con i dipendenti che la configurazione del loro ambiente di lavoro di casa sia adeguata; ad esempio, è necessario capire quale tipo di scrivania e sedia stiano utilizzando, dove sono posizionate e di che tipo di illuminazione sono dotate. Valutando l'ambiente si può dare un corretto supporto, dal fornire una illuminazione appropriata per lavorare al monitor, a suggerimenti per evitare i dolori alla schiena, fino a implementare dei promemoria automatici sui dispositivi dei dipendenti per incoraggiarli a prendersi delle pause.

Anche nei confronti di chi tornerà a lavorare in ufficio, dovrà essere impiegata la stessa cura per salvaguardare la salute fisica, come monitorare il tasso di occupazione delle sale riunioni e assicurarsi che non siano affollate o che ci sia sempre aria pulita.

“LA TECNOLOGIA SARÀ LA CHIAVE PER AIUTARE LE PERSONE A SENTIRSI CONNESSE”

3 Tenere connesse le squadre

Secondo la ricerca di Sharp, oltre la metà degli impiegati ha affermato di sentirsi "tagliato fuori" dalla propria squadra quando lavora da remoto. Quando manca la possibilità di incontrarsi di persona, la tecnologia è la chiave per collegare i team di lavoro. Usare servizi di video conferenze per stabilire incontri virtuali informali o pranzi virtuali aiuterà a incoraggiare le interazioni sociali tra team e ad assicurare che tutti si sentano più connessi. Consentirà inoltre di condividere le proprie difficoltà come le proprie storie di successo anche lavorando lontano dall'ufficio, incoraggiando così l'apprendimento tra colleghi.

4 Creare una cultura dell'apprendimento virtuale per aiutare lo sviluppo della carriera

C'è una crescente preoccupazione tra i giovani lavoratori, in merito alle prospettive di carriera e i dati di Sharp affermano che oltre la metà si preoccupa di mantenere aggiornate le proprie competenze, dalla mancanza di formazione e delle opportunità di carriera. Questa generazione cerca un percorso professionale definito che contribuisce a offrire stabilità, qualcosa che con il lavoro da remoto, ha probabilmente perso rilevanza. Per andare incontro a queste preoccupazioni, i datori di lavoro devono prevedere percorsi di apprendimento virtuale, affinché i dipendenti possano sviluppare nuove competenze pur continuando a lavorare da remoto.

SOLUZIONI

SHARP

Sharp ha sviluppato una vasta gamma di prodotti e servizi tecnologici per connettere le informazioni, le persone e le idee di un'organizzazione e migliorare la collaborazione, a prescindere da dove ci si trovi.

Nelle prossime pagine potrai vedere quali sono le soluzioni Sharp per gli spazi di lavoro, concepite per le imprese che vogliono dare una risposta alle necessità e alle aspettative dei propri dipendenti.

Windows collaboration display

Windows collaboration display di Sharp rappresenta la nostra prossima generazione di display interattivi, incorporando microfono, fotocamera 4K e hub di sensori IoT. Funziona perfettamente con i migliori strumenti collaborativi di Microsoft 365 e può connettersi alla piattaforma Azure IoT per consentire riunioni d'affari più efficienti e comode

[Ulteriori informazioni ►](#)



Riunioni più smart

Puoi avere spazi di incontro più smart portando la potenza dell'IoT nelle sale riunione, che permette di ottenere informazioni preziose riguardo all'ambiente di riunione attraverso il nostro schermo collaborativo Windows. Puoi monitorare l'utilizzo degli spazi di lavoro e i fattori ambientali per creare più facilmente uno spazio di lavoro più smart e comodo.

CONTINUA:

SOLUZIONI

SHARP

Monitor interattivi e non interattivi

I nostri monitor forniscono un modo efficace per lavorare e condividere informazioni. I nostri schermi interattivi permettono di lavorare con dati sullo schermo e collaborare con altri. Offrono un modo semplice per effettuare una transizione dalle lavagne, con una risposta al tocco eccezionalmente veloce e fluida. I nostri schermi non interattivi offrono una risoluzione 4K e la chiarezza di cui hai bisogno di comunicare i più piccoli dettagli a qualsiasi pubblico.

[Ulteriori informazioni ►](#)



Stampanti per ufficio

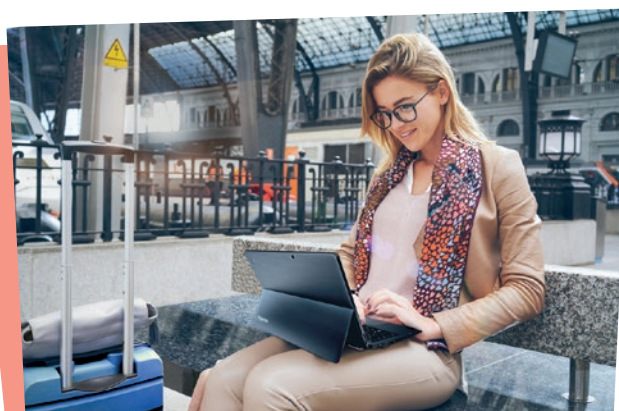
Le nostre stampanti per ufficio offrono un'utilizzabilità semplice e intuitiva, connettività intelligente e mobilità senza sforzo. Le loro caratteristiche e funzionalità smart aiutano le persone a lavorare con maggiore flessibilità e produttività, e forniscono un modo semplice di creare, interagire e condividere informazioni.

[Ulteriori informazioni ►](#)

Laptop dynabook

I nostri laptop dynabook sono concepiti per supportare una migliore mobilità della forza lavoro nello spazio di lavoro ibrido. Sono progettati per assicurare qualità eccezionale, affidabilità e prestazioni richieste dagli utenti di oggi nei campi delle aziende e dell'educazione.

[Ulteriori informazioni ►](#)



SCOPRI DI PIÙ

Per scoprire di più sulle soluzioni Sharp per gli spazio di lavoro e i suggerimenti sul futuro del lavoro, visita

www.sharp.it

Contattaci su [@SharpBusinessUK](https://twitter.com/SharpBusinessUK) 

Unisciti a noi su [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/sharp) 

e guarda i nostri video su [YouTube](https://www.youtube.com/channel/UC...) 

Tutti i nomi dei brand e dei prodotti potrebbero essere marchi o marchi registrati dei rispettivi proprietari. Design e specifiche sono soggetti a cambiamenti senza preavviso. Aprile 2021. Per tutti i marchi vale il principio S. E. e O.

www.sharp.it

SHARP
Be Original.