

SMART WORKING IN CRESCITA: QUALI I VANTAGGI?

Alfredo Casotti - Consulente del lavoro e Revisore contabile in Viareggio Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro e Dottore commercialista in Alessandria Il lavoro agile o smart working piace sempre più alle imprese e ai lavoratori. Cresce in Italia l'interesse per questa modalità lavorativa: è quanto si evince dai dati diffusi dall'Osservatorio del Politecnico di Milano. Su questa linea si muove anche il Jobs Act per il lavoro autonomo che introduce una prima disciplina del lavoro agile al fine di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Al momento, le funzioni aziendali più predisposte all'adozione di progetti di smart working sono la direzione ICT, gli acquisti e l'amministrazione controllo e finanza.

Lavoro agile o smart working: che lo si chiami con il nome italiano o con quello inglese è innegabile che sta crescendo l'interesse, sia delle imprese che dei lavoratori, per questa modalità lavorativa. Secondo i dati della ricerca presentata lo scorso 12 ottobre dall'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, nel 2015 il 17% delle imprese italiane ha dichiarato di aver avviato progetti di smart working, il 14% si dichiara in una fase "esplorativa" mentre un altro 17% ha avviato iniziative di flessibilità ma rivolte solo a particolari profili, ruoli o esigenze delle persone.

Avverte, l'Osservatorio, che "Per fare davvero Smart Working però bisogna ripensare nel profondo cultura e i modelli organizzativi".

"Per introdurre lo Smart Working in un'organizzazione - spiega Fiorella Crespi, Direttore dell'Osservatorio Smart Working - è necessario considerare innanzitutto le proprie specificità interne e cercare una coerenza con gli obiettivi e la strategia di business, per poi trovare equilibri che vanno incontro alle esigenze e alle aspirazioni delle persone, sfruttando al meglio le opportunità dei nuovi strumenti digitali. Servono la condivisione dei lavoratori rispetto a strategia, valori, obiettivi e performance, un nuovo approccio dei manager che da "controllori" diventino leader degli obiettivi, il supporto alle persone per decidere autonomamente le modalità con cui svolgere le proprie attività. Le organizzazioni che hanno intrapreso questo cammino sono sempre di più, ma non esiste un'unica ricetta per tutti: il percorso deve tenere considerare i reali obiettivi e i diversi punti di partenza".

Il disegno di legge all'esame del Parlamento
Con la ripresa autunnale dei lavori parlamentari dovrebbe anche continuare l'esame del

Disegno di legge S2233 che, nell'ambito delle misure di tutela per i lavoratori autonomi, introduce anche una prima disciplina del lavoro agile, inteso quale disposizione atta, nel contempo, ad incrementare la competitività e a agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Leggi anche:
- Jobs Act per il lavoro autonomo: smart working per la conciliazione vita-lavoro
- Jobs Act autonomi: lavoro agile fra definizione e contrattazione

Finalità ambiziosa, quindi, che dovrebbe essere conseguibile attraverso una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo fra le parti e priva di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Secondo l'articolo 15 del disegno di legge in discussione, la prestazione è eseguita in parte all'interno dell'azienda e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ampi spazi, quindi, anche alla contrattazione aziendale che meglio di qualsiasi altra può disciplinare una modalità lavorativa profondamente innestata sulle esigenze dell'azienda e dei suoi addetti.

Peraltro, la legge istitutiva prevede la forma scritta del contratto individuale di lavoro, ai fini probatori, e demanda a tale contratto le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate per il lavoro.

Lavoro agile e telelavoro
In ogni caso, non si deve confondere il lavoro agile con il telelavoro che presuppone invece postazioni remote fisse dalle quali il lavoratore deve svolgere in

determinati orari il proprio lavoro. Questa modalità lavorativa, disciplinata da molti anni non è, in realtà, mai decollata; il lavoro agile non presupponendo alcuna postazione fissa esterna all'azienda presenta una flessibilità assai più semplice da gestire. Funzioni aziendali coinvolte Al momento, le funzioni aziendali più predisposte all'adozione di progetti di lavoro agile sono la Direzione ICT, gli Acquisti e l'Amministrazione controllo e finanza. Secondo la ricerca condotta da Adapt, Associazione per gli studi internazionali e comparati sul Diritto del Lavoro e sulle relazioni industriali, tra gli accordi esistenti alcuni consentono il lavoro agile per un determinato numero di giornate lavorative mensili (6 giorni per Wind, 8 giorni per Intesa San Paolo), settimanali (1 a settimane per A2A, 2 per Zurich). Barilla ha deciso di garantire a tutti i suoi impiegati fino a 8 giorni di lavoro flessibile al mese, raddoppiando il limite di 32 ore adottato finora dalla multinazionale della pasta. Secondo l'indagine dell'Osservatorio, la misura piace anche ai lavoratori. Sono circa 250mila gli smart worker italiani, pari al 7% del totale del personale delle imprese con più di 10 addetti, e nell'arco di un biennio sono aumentati del 40 per cento. Disciplina legale e tutele minime entro fine anno? La disciplina legale, che potrebbe essere operativa con fine anno, darà a questa tipologia contrattuale un quadro di tutele minime che dovrebbe favorirne l'utilizzo senza privarla della flessibilità che è la sua causa prima. Nulla vieta, peraltro, che la tipologia lavorativa possa essere già adottata dalle parti anche in assenza della disciplina normativa, stante che le azioni di smart working fanno parte dei parametri che consentono l'accesso all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, seppur con i limiti oggettivi che la contraddistinguono.