

Meno scrivanie fisse e il pc come ufficio Ecco come funziona il "lavoro agile"

Infortunati, controlli e ferie: nuove regole per l'occupazione a distanza

il caso

ROBERTO GIOVANNINI
ROMA

In realtà al testo della proposta di legge sullo *smart working* il professor Maurizio Del Conte ci stava lavorando già dallo scorso marzo. Giuslavorista della Bocconi, Del Conte appena chiuso il lavoro sui dei testi del «Jobs Act» su richiesta di Matteo Renzi ha messo a punto i nove articoli di un disegno di legge «collegato» alla legge di Stabilità che regola il lavoro svolto da un lavoratore dipendente (non un *freelance* o una partita Iva) a distanza e non in locali predisposti dall'azienda. Un articolato che ha buone possibilità di arrivare in porto.

Il lavoro «agile» è cosa diversa dal vecchio telelavoro «Anni 90». Il telelavoro era tipicamente pensato per mansioni non qualificate e basate sulla necessità di una postazione fissa e del ricorso a un pc o a un terminale: ad esempio, un lavoratore di un call center. Lo *smart working* invece si rivolge a professionalità più qualificate di tipo impiegatizio o manageriale. Si basa su tecnologie «mobili» come tablet, laptop e smartphone. Prevede che il lavoratore svolga una parte dell'orario di lavoro fuori dall'azienda - due giorni alla settimana, tre, un pomeriggio soltanto, con qualunque motivazione - mentre il resto del tempo lavora nel modo tradizionale. «Questo è appunto il lavoro agile», spiega Del Conte, che si può considerare anche il «papà» della legge che ridefinisce le regole per i lavoratori autonomi. «Per adesso le reazioni sono molto positive - dice - del resto abbia-

mo studiato la norma insieme ai diretti interessati».

Intorno allo *smart working* c'è interesse da tempo. Soprattutto delle grandi imprese, potenzialmente meglio attrezzate a gestire dipendenti «diversamente presenti». Che non è detto che siano per forza donne, come molti pensano: tanti uomini vorrebbero evitarsi lunghi e faticosi trasferimenti. Esperienze significative di *smart working* ci sono state quest'anno ad esempio nelle filiali italiane di grandi gruppi come Abb, Siemens, L'Oreal, Bnl-Bnp Paribas, Microsoft e Coca Cola; sperimentazioni ci sono state nei Comuni di Milano, Genova e Bergamo. Unicredit ha coinvolto 3 mila dipendenti della sede centrale, riducendo il numero delle scrivanie fisse e consentendo di lavorare anche a casa o in altre filiali. Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, con modelli organizzativi diversi le imprese italiane potrebbero risparmiar-

re fino a 37 miliardi di euro l'anno, tra aumento di produttività, riduzione dei costi di trasferta e gestione degli spazi, migliorando nel contempo soddisfazione e coinvolgimento delle persone.

Non è una faccenda facile centrare tutti insieme questi obiettivi. Nelle aziende prevale ancora un modello basato sul controllo totale del personale, con capi che non vogliono risultati, ma vedere i dipendenti ben seduti al tavolino. D'altra parte molti lavoratori temono di essere costretti all'«always on», e dover rispondere alle mail a qualunque ora del giorno e della notte.

A tutti questi problemi vorrebbe dare una risposta il disegno di legge, che stabilisce le regole per soluzioni concordate volontariamente (e revocabili) tra azienda e datore di lavoro. Chiarisce i dubbi sulla protezione infortunistica, delinea il funzionamento dei controlli a distanza, regola ferie e riposi. Che sia la chiave per un lavoro più «smart»?

37

miliardi

I risparmi per le aziende italiane se saranno capaci di adottare nuovi modelli organizzativi di «smart working»

Dipendenti

Il ddl collegato alla Stabilità regola il lavoro svolto da un dipendente (non *freelance* o partita Iva) a distanza e non in locali predisposti dall'azienda

3

mila

I dipendenti Unicredit coinvolti nella sperimentazione della banca, che ha ridotto le scrivanie e incentivato il lavoro da casa

